

Korkia-Aho Marika

TYÖHYVINVOINTI KILPAILUETUNA

Kokemuksia työhyvinvoinnista

**Opinnäytetyö
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2013**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Tekniikka ja liiketalous, Kokkola-Pietarsaari	Aika Kesäkuu 2013	Tekijä Marika Korkia-Aho
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn nimi TYÖHYVINVOINTI KILPAILUETUNA. Kokemuksia työhyvinvoinnista.		
Työn ohjaaja Jorma Saloniemi		Sivumäärä 70 + 2
Työn tarkastaja Marko Ovaskainen		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia, selvittää mitä se on ja miten sitä voidaan kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää työhyvinvoinnissa yleisimmin esiintyviä puutteita ja antaa kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen sekä sähköisiin aineistoihin. Teoriaosassa keskitytään tarkastelemaan työhyvinvointia ja sen liiketaloudellista merkitystä yrityksen näkökulmasta.</p> <p>Työn tutkimusosassa tehtiin kysely Centria ammattikorkeakoulun aikuisopiskelijoille heidän kokemuksistaan työhyvinvoinnista. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kysely sisälsi monivalintatehtäviä sekä yhden avoimen kysymyksen. Kyselystä saadut tulokset analysoitiin ja niistä tehtiin tulkintaa helpottavia kaavioita.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, että suurin osa tutkituista asioista oli koettu olleen hyvin hoidettu. Eniten parantamista kaivattiin työn jatkuvuuteen, tiedonkulkuun, työilma-piiriin ja tehtävien ja vastuiden jakautumiseen liittyvissä asioissa.</p>		

Asiasanat

johtaminen, kilpailuetu, työhyvinvointi, työkyky, työyhteisö

ABSTRACT

Unit Technology and Business, Unit of Kokkola-Pietarsaari	Date June 2013	Author Marika Korkia-Aho
Degree programme Business Administration		
Name of thesis WELLBEING AT WORK AS A COMPETITIVE ADVANTAGE. Experiences of well-being at work		
Instructor Jorma Saloniemi		Pages 70 + 2
Supervisor Marko Ovaskainen		
<p>The purpose of this study was to investigate what is wellbeing at work and how it can be developed. The aim of the thesis was to find the most commonly seen weaknesses in wellbeing at work and to provide suggestions on how to improve it. The framework of the thesis is based on literature of wellbeing at work and also on electronic databases. The theoretical background focuses on investigating wellbeing at work and its economic value from the company's perspective.</p> <p>For the research part of the thesis a questionnaire was used to find out the experiences on wellbeing at work of the adult students of Centria University of Applied Sciences. The study was quantitative and the questionnaire consisted of multiple choice questions and one open question. The results of the survey were analyzed and then drawn into charts which helped to interpret the results.</p> <p>The study results show that most of the issues studied were experienced to be quite well handled. The biggest changes longed for in wellbeing at work were related to things such as communication, continuation of employment relationship, work atmosphere and dividing tasks and responsibilities.</p>		

Key words

ability to work, competitive advantage, management, work community, work well-being

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	3
2.1 Mitä työhyvinvointi on?	4
2.1.1 Työhyvinvointitoimijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnista	4
2.1.2 Työhyvinvoinnin teorioita	6
2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen	9
3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	14
3.1 Ensimmäinen porras: terveys	16
3.2 Toinen porras: turvallisuus	17
3.3 Kolmas porras: yhteisöllisyys	17
3.4 Neljäs porras: arvostus	18
3.5 Viides porras: osaaminen	19
3.6 Uudempia näkökulmia Maslow'n tarvehierarkiaan	20
4 MIKSI TYÖHYVINVOINTI ON TÄRKEÄÄ?	21
4.1 Työlainsäädäntö	21
4.2 Työhyvinvointi kilpailutekijänä	23
4.2.1 Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset vaikutukset	23
4.2.2 Kestävä kehitys ja yritysten yhteiskunnallinen vastuu	25
4.3 Työhyvinvointia edistävä johtaminen	26
4.3.1 Avoimen vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnin johtamisessa	27
4.3.2 Palautteen antamisen merkitys työhyvinvoinnille	28
4.3.3 Johtaminen ja työilmapiiri	29
5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	31
5.1 Tutkimuksen tarkoitus	32
5.2 Aineiston keruu ja tutkimuskysymysten valinta	32
5.3 Aineiston analysointi	34
6 TUTKIMUSTULOKSET	36
6.1 Vastaajien taustatiedot	36
6.2 Työ ja työolot	38
6.2.1 Miten määrittelet työhyvinvoinnin?	39

6.2.2 Ensimmäinen porras: terveys	40
6.2.3 Toinen porras: turvallisuus	43
6.2.4 Kolmas porras: yhteisöllisyys	47
6.2.5 Neljäs porras: arvostus	51
6.2.6 Viides porras: osaaminen	54
6.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät	57
7 TULOSTEN YHTEENVETO	63
8 POHDINTA	66
LÄHTEET	68
LIITTEET	

KUVIOT

- KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät
- KUVIO 2. Hyvinvoinnin, tuottavan ja voimaantuvan työyhteisön perusaineokset
- KUVIO 3. Työhyvinvoinnin portaat
- KUVIO 4. Vastaajien sukupuolijakauma
- KUVIO 5. Vastaajien ikäjakauma
- KUVIO 6. Vastaajien työtilanne
- KUVIO 7. Työtilat
- KUVIO 8. Työajat
- KUVIO 9. Työn henkiset vaatimukset
- KUVIO 10. Työn fyysiset vaatimukset
- KUVIO 11. Työpaikkakiusaaminen
- KUVIO 12. Epävarmuus työn jatkumisesta
- KUVIO 13. Työyksikön tehtävät ja vastuualueet
- KUVIO 14. Uhkaavat tilanteet
- KUVIO 15. Työilmapiiri
- KUVIO 16. Tiedonkulku työpaikalla
- KUVIO 17. Työkavereiden tuki
- KUVIO 18. Työpaikan pelisäännöt
- KUVIO 19. Tasa-arvoinen kohtelu esimieheltä
- KUVIO 20. Palautteen saaminen
- KUVIO 21. Omaan työhön vaikuttaminen
- KUVIO 22. Työosaamiseni
- KUVIO 23. Työn haastavuus
- KUVIO 24. Työssä eteneminen
- KUVIO 25. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät, 1. porras
- KUVIO 26. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät, 2. porras
- KUVIO 27. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät, 3. porras
- KUVIO 28. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät, 4. porras
- KUVIO 29. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät, 5. porras

TAULUKOT

- TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita
- TAULUKKO 2. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät -jaottelu

1 JOHDANTO

Työ on iso osa ihmisen elämää. Siksi onkin tärkeää, että töissä viihdytään ja että työ antaa itselle jotain. Työ voi olla pahimmillaan ihmiselle taakka, mutta parhaimmillaan se voi tuoda elämään uutta sisältöä, mielenkiintoisia haasteita ja tärkeitä ihmissuhteita. Työ voi olla kuluttavaa ja stressaavaa, mutta se voi myös olla opettavaa ja voimia antavaa. Ei siis ole yhdentekevää, millaisessa työpaikassa olemme. Työn aiheuttama mielihyvä tai -paha seuraa meitä kotiin ja on osa vapaa-aikaamme, halusimme sitä tai emme.

Viime vuosina yleiseksi keskustelun aiheeksi on noussut työhyvinvointi ja sen kehittäminen työpaikoilla. Eihän se ole ihme, koska työuupumus ja sairauspoissaolot ovat koko ajan lisääntyneet useilla työpaikoilla. Syynä tähän lienee jatkuvasti muuttuvat olosuhteet työpaikoilla sekä ehkä jopa liiallisen tehokkuuden tavoittelu työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. On puhuttu jopa työpahoinvoinnista, joka jo pelkästään sanana kuulostaa siltä, että asialle tulisi tehdä jotain.

Mielestäni työhyvinvointi on yksinkertaisuudessaan sitä, että töissä on hyvä olla. Työ on mielenkiintoista ja sitä on sopivasti ja työkaverit sekä esimiehet ovat mukavia ja heihin voi luottaa, mutta tarvittaessa he ohjaavat oikeaan suuntaan antamalla asiallista palautetta. Mielestäni työhyvinvointi on sitä, että työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi ja kokee, että jopa suurten muutostenkin keskellä hänestä pidetään huolta. Työntekijöitä ohjataan työssään oikeaan suuntaan ilman käskyttämistä, niin, että työntekijälle herää halu olla hyvä siinä mitä tekee, koska hän tuntee olevansa tärkeä työyhteisön jäsen. Kaiken kaikkiaan on tärkeää, että työntekijät huomioidaan yksilöinä.

Työhyvinvointi tuo yksilön lisäksi etua myös yritykselle sekä yhteiskunnalle. Työhyvinvointia voidaan pitää yrityksen kilpailuetuna, sillä hyvinvoiva henkilöstö tekee tehokkaammin töitä ja he myös sairastavat vähemmän. Yhteiskunta taas hyötyy esimerkiksi siitä, että työuupumuksen tai masennuksen takia varhaiseläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrät laskevat. Työhyvinvointiin panostaminen myös parantaa yleisesti kansanterveyttä.

Yritysten on mahdollista parantaa työhyvinvointia useilla eri tavoilla. Tärkeintä olisi kuitenkin ymmärtää, että yksittäiset toimenpiteet eivät riitä. Työhyvinvoinnin parantaminen tulisi ottaa koko työyhteisön yhteiseksi tehtäväksi. Työpaikoilla työhyvinvointia tukevaan toimintaan tulisi kannustaa ja samalla työhyvinvointia haittaavia tekijöitä tulisi karsia pois. On selvää, että jo yksi työpaikan ilopilleri voi tuoda iloa muille, mutta samoin myös yksi kiusaaja voi latistaa työinnon vähintään yhtä monelta.

Tämän opinnäytetyön teoriaosan tarkoituksena on selvittää mitä työhyvinvointi on, mitkä asiat siihen vaikuttavat ja miksi se on tärkeää. Haluaisin, että opinnäytetyöni auttaa lukijoita ymmärtämään työhyvinvoinnin merkityksen työpaikoilla. Halusin esittää työssäni mahdollisimman laajasti työhyvinvoinnin taustoja ja teorioita, jotta ymmärrettäisiin se, että työhyvinvoinnin parantamiseen ei ole ainoastaan yhtä tapaa. Jokaisella yrityksellä on erilaiset ongelmat ja siksi niitä tulisi korjata yksilöllisillä ratkaisuilla. Näitä työhyvinvointiin liittyviä näkemyksiä ja kehittämiskohteita käyn läpi luvussa 2. Luvussa 3 taas selvitän, mitä ovat työhyvinvoinnin portaat. Koin niiden selkeyttämisen tärkeäksi, koska työni tutkimusosa perustuu tässä teoriassa esiteltyn jaotteluun työhyvinvoinnin osa-alueista. Neljännessä luvussa kerron miksi työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Pakottavan työlainsäädännön lisäksi halusin esittää työssäni näkökulman työhyvinvoinnin vaikutuksesta yrityksen kilpailukykyyn. Tässä luvussa selvitän myös, miten johtamisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Työni tutkimusosassa tein Centria ammattikorkeakoulun aikuisopiskelijoille kyselyn liittyen heidän aikaisempiin kokemuksiinsa työhyvinvoinnista. Valitsin tämän kohderyhmän, koska halusin saada vastauksia mahdollisimman erityyppisiltä ihmisiltä. Aikuisopiskelijat olivat mielestäni erittäin hyvä valinta, koska he ovat eri-ikäisiä ja heillä on erilaiset työtaustat. Tutkimukseni avulla toivoinkin siis saavani vastauksia siihen, mitkä ovat yleisimpiä työhyvinvoinnin ongelma-alueita, eikä siis esimerkiksi alakohtaisia ongelmia, ja mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti ja negatiivisesti työntekijän jaksamiseen töissä. Mielestäni oli myös tärkeää kysyä opiskelijoilta, miten he määrittelevät työhyvinvoinnin.

2 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

Työhyvinvointi ei suinkaan ole mikään uusi ajatusmalli, vaan viitteitä siitä oli näkyvissä jo 1920-luvun lopulla alkunsa saaneella johtamisopilla, jota kutsuttiin ihmishuhtekoulukunnaksi. Ihmissuhdehoulukunta korosti ihmisen tarvetta tulla hyväksytyksi ja kuulua yhteisöön. Syntyi ajatus, että tehokas johtaminen on ihmisten johtamista. Siitä syystä työnjohtajien tulisi omata herkkyyttä ja taitoa vaikuttaa ihmisten välisiin suhteisiin työpaikalla sekä innostaa työntekijöitä. (Virkkunen 2009, 2–3.)

Nykyaikana työhyvinvointi tarkoittaa työyhteisöä, joka tarjoaa haasteita ja mahdollisuuksia, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä, onnistumisia ja kehitysmahdollisuuksia (Ojala & Ahonen 2003, 16). Työhyvinvointi ei ole vain fyysisestä terveydestä huolehtimista tai yksittäisten yhteisten kuntotempausten järjestämistä. Se on kokonaisvaltainen toimintatapa, johon yksilön lisäksi vaikuttavat organisaation toimivuus ja johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä itse työ. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 6.) Henkinen työhyvinvointi on nykypäivän ja tulevaisuuden haaste työelämässä (Ojala & Ahonen 2003, 16).

Koska työelämän haasteellisuus ja työtehtävien monipuolisuus ovat lisääntyneet, työhyvinvoinnin merkitys yritysten ja yhteisöjen menestyksessä on korostunut. Työhyvinvoinnin mukana tuomia etuja ovat esimerkiksi sairauspoissaolojen vähenemisestä ja työn tuottavuuden lisääntymisestä johtuvat taloudelliset edut sekä työntekijöiden vaihtuvuudesta, työn laadun paranemisesta ja luovuuden kasvamisesta johtuvat edut. Työhyvinvoinnin synnyttäminen ja ylläpitäminen vaativat systemaattista johtamista, jolloin esimiehen tehtäväksi tulee luoda toimivat ja tuottavat rakenteet sekä kulttuuri kaikille työyhteisön jäsenille. Työhyvinvoinnin edistäminen on jokaisen työyhteisön jäsenen ja koko organisaation vastuulla. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 7.)

2.1 Mitä työhyvinvointi on?

Työhyvinvointi voidaan määritellä useilla eri tavoilla. Työhyvinvointi tarkoittaa ensinnäkin jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, mutta toisaalta se taas tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Joka tapauksessa työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. (Ojala & Ahonen 2003, 19–20.)

Työhyvinvointia on vaikeaa määritellä myös sen takia, koska se tarkoittaa yhdelle ihmiselle yhtä ja toiselle toista. Samalla, kun yksi arvostaa turvallisuutta, toinen arvostaa vapautta. (Ojala & Ahonen 2003, 19–20.) Ihminen on kokonaisuus ja siksi on tärkeää, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Lähtökohtaisesti tällainen ajattelu tulisi pitää mielessä työhyvinvointia kehitettäessä. (Juuti & Vuorela 2002, 64.) Olen koonnut seuraaviin kappaleisiin yhteen hyvinvointitoimijoiden sekä tutkijoiden määritelmiä muodostaakseni kokonaisnäkömyksen työhyvinvoinnin käsitteestä. Lisäksi halusin selventää millaisia ohjeita tai työkaluja erilaiset hyvinvointitoimijat antavat yritysten käyttöön työhyvinvoinnin parantamiseksi.

2.1.1 Työhyvinvointitoimijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

Työterveyslaitoksen mukaan työyhteisö on terve ja toimiva, kun tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti, ongelmista uskalletaan puhua ja yhteistyö sujuu. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön ja kehittämistyö suunnataan ennalta ehkäiseviin toimintatapoihin. Toiminnan tavoitteena on, että jokainen tuntisi työnsä tavoitteet ja vastuut, kokisi voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamisiaan omassa työssään ja voisi tehdä palkitsevaa yhteistyötä kannustavassa ja innostavassa ilmapiirissä. (Työterveyslaitos 2013.)

Työturvallisuuslaitos taas kertoo, että työhyvinvointia edistävät yhdessä hyvä johtaminen, toimiva työyhteisö, sekä henkilöstön ammattitaito, terveys ja työkyky.

Työturvallisuuslaitos tarjoaa työpaikkojen tueksi erilaisia koulutuksia. Näitä ovat esimerkiksi työhyvinvointikorttikoulutus, jonka tavoitteena on käynnistää kehittämisprosesseja työpaikalla ja lisätä yhteistyötä sekä Työhyvinvoinnin portaati – viisi vaikuttavaa askelta -koulutusta, joka opettaa ihmisiä näkemään, että työhyvinvointi on osa jokapäiväistä toimintaa ja johtamista. (Työturvallisuuslaitos 2013a, 2013b, 2013c.) Viimeisenä mainitun koulutuksen materiaali on ollut käytössäni tehdessäni tätä opinnäytetyötä. Siitä enemmän luvussa 3.

Sosiaali- ja terveysministeriön näkemys työhyvinvoinnista on se, että työn tulisi olla turvallista, terveellistä ja mielekästä. Työhyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013.) Sosiaali- ja terveysministeriö myös koordinoi Työhyvinvointifoorumeita, jonka tehtävänä on lisätä työhyvinvointitoimijoiden yhteistyötä, lisätä työhyvinvointiverkostojen ja -palvelujen saatavuutta ja näkyvyyttä, edistää työpaikkojen työhyvinvointiyhteistyötä, auttaa työpaikkoja määrittelemään ja kehittämään työhyvinvointitasoaan, antaa tunnustusta onnistuneista työhyvinvoinnin toimintatavoista sekä parantaa työhyvinvointiin liittyvää viestintää (Työhyvinvointifoorumi 2012).

Otin vertailuun mukaan myös eläkevakuutusyhtiön näkemyksen työhyvinvoinnista. Ilmarisen (2013) mukaan työhyvinvointi on kaikkien etu. Työhyvinvointiin panostaminen parantaa henkilöstön hyvinvointia, yrityksen kilpailukykyä sekä tuo monia hyötyjä yhteiskunnalle. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2013.)

Työmarkkinajärjestöjen näkemyksissä työhyvinvoinnista painopisteet olivat eri asioissa. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK jakaa työhyvinvoinnin kolmeen eri osa-alueeseen, joita ovat työterveys- ja turvallisuus, työssä jaksaminen ja päihteet. STTK:n mukaan työhyvinvointi pysyy yllä parhaiten, kun mitoitetaan henkilöstöresurssit ja suunnitellaan työjärjestelyt oikein sekä edistetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2013.) Elinkeinoelämän keskusliitto EK on taas eritellyt selkeästi asioita, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Näitä ovat muun muassa hyvä johtaminen, palkitseminen ja osaamisen kehittäminen. EK haluaa tuoda esille myös sen, että työhyvinvointia voidaan tarkastella sekä kansallisella, työpaikkojen että yksilöiden tasolla. Muista näkemyksistä poiketen

EK muistuttaa, että työhyvinvointi ei ole vain ongelmien poistamista, vaan menestyvien työpaikkojen ja työn imun syntymiseen tarvitaan lisäksi työn voimavaratekijöiden vahvistamista. Voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi palaute ja arvostus, esimiehen tuki ja luottamus ja hyvä tiedonkulku. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n toiminta-ajatuksena on rakentaa inhimillistä, turvallista ja oikeudenmukaista työelämää. Siihen kuuluvien ammattiyhdistysliikkeiden tehtävänä on työntekijöiden hyvinvoinnin, toimeentulon ja osallisuuden parantaminen sekä yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden edistäminen. SAK painottaa toiminta-ajatuksessaan muun muassa ihmisarvoa työssä, joka tarkoittaa turvallisuutta, kunnollisia töitä ja työsuhteita, riittävää ja oikeudenmukaista toimeentuloa sekä työn mielekkyyden sekä työhyvinvoinnin paranemista. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK 2013.)

2.1.2 Työhyvinvoinnin teorioita

Perehtyessäni opinnäytetyöhöni liittyvään materiaaliin, löysin useita erilaisia teorioita liittyen työhyvinvointiin ja siihen, miten työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu. Valitsin opinnäytetyöni pohjaksi Maslow'n tarvehierarkiaan perustuvan Päivi Rauramon (2012) teorian työhyvinvoinnin portaista. Esittelen teorian tarkemmin luvussa 3. Tämän lisäksi halusin tuoda työssäni esille muutaman muun aiheeseen liittyvän teorian.

Ensimmäinen esittelemäni teoria työhyvinvoinnin tekijöistä (KUVIO 1) on ollut esillä useassa tutkimassani lähteessä. Se löytyy muun muassa Tampereen yliopiston julkaisemasta työhyvinvointioppaasta (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007).



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijät (mukaillen Manka ym. 2007, 7)

Kuvion 1 mukaan perinteiset työhyvinvoinnin mallit jättävät tarkastelun ulkopuolelle työn, työorganisaation ja teknologian sekä työntekijän ja työyhteisön aktiivisuuden. Sen lisäksi ne tutkivat työn psyykkistä rasittavuutta, eivätkä sitä, miten saadaan aikaan työn iloa ja motivaatiota. Teorian mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, joita ovat organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä viime kädessä myös työntekijän näkemykset työyhteisöstään. (Manka ym. 2007, 6–8.)

Kuviossa 1 olevat työhyvinvoinnin tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin yhdessä. Hyvä esimies ohjaa toimintaa ja ihmisiä oikeudenmukaisella tavalla. Hyvä ryhmähenki taas syntyy siitä, että työyhteisön jäsenet luottavat toisiinsa. Se näkyy avoimena vuorovaikutuksena ja työyhteisötautona. Hyvinvoivassa työyhteisössä otetaan huomioon yksilöiden erilaisuus ja käännetään se vahvuudeksi. Organisaatio tukee työhyvinvointia sillä, että se luo puitteet, joiden avulla työntekijä voi hyödyntää työssään parhaita ominaisuuksiaan ja osaamistaan sekä saa tukea työlleen. Onnistuminen näkyy tuottavuutena, työn ilona ja hyvänä asiakaspalveluna. (Manka ym. 2010, 8.)

Toinen mielestäni oleellinen teoria on Kehusmaan (2011) rakentama kolmiomalli hyvinvoivasta, tuottavasta ja voimaantuvasta työyhteisöstä. Perusaineokset työhyvinvoinnin rakentamiseksi ovat teorian mukaan kunnan olosuhteet, reilu johtaminen, mielekäs ja sujuva työ sekä tukea antava työyhteisö. (Kehusmaa 2011, 112.)



KUVIO 2. Hyvinvoinnin, tuottavan ja voimaantuvan työyhteisön perusaineokset (mukaillen Kehusmaa 2011,112)

Kolmiomallissa kaikki kolmiot muodostavat neljä pienempää kolmiota, ja niitä tarvitaan työhyvinvoinnin luomiseksi. Kunnan olosuhteilla tarkoitetaan sitä, että työolosuhteiden perusvaatimukset ovat täyttyneet, eli turvallisuus ja terveys on taattu, kuormitus on sopivaa, työolosuhteet ovat kaikin puolin hyvät ja työvälineet ovat toimivia. Mielekäs ja sujuva työ sisältää esimerkiksi sen, että työn sisältö tyydyttää yksilöllisiä tarpeita ja että oman työn sisältöön sekä työyhteisön toimintaan voi vaikuttaa. Tukea antava työyhteisö on sellainen, joka ymmärtää työyhteisön yhteiset tavoitteet ja työskentelee niiden saavuttamiseksi. Luottamus ja me-henki kukoistavat. Reilu johtaminen korostaa yhteistä tekemistä, osallistumista ja jaettua vastuuta. Teorian mukaan perusosista tulisi muodostaa työhyvinvointia edistävä kulttuuri, jossa ei sallita asioita, jotka vahingoittavat hyvinvointia. (Kehusmaa 2011, 112–120.)

2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Hyvän ja ammatillisen työyhteisön tuntomerkki ei ole ongelmattomuus. Se miten rakentavasti virheitä, epäkohtia ja ristiriitoja osataan käsitellä, kertoo huomattavasti enemmän työyhteisön tilanteesta. (Järvinen 2008, 115.) Järvisen (2008) mukaan jopa 90 % työyhteisön ongelmista johtuu siitä, että työyhteisön peruspilarit ja perustehtävät eivät ole kunnossa, eli johtajuus ei ole toimivaa. Toimivan työyhteisön peruspilareita ovat työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi. (Järvinen 2008, 85–86.)

Työyhteisön ongelmatilanteissa tulisi aluksi tarkistaa, ovatko työyhteisön peruspilarit kunnossa ja tarpeen mukaan korjata ne. Koko työyhteisön tulisi huolehtia yhdessä, että työyhteisön kantavat rakenteet ovat kunnossa. Jos ongelmatilanteisiin ei puututa ajoissa, ne voivat aiheuttaa vaikeasti korjattavan ongelmakierteen. (Järvinen 2008, 115–117.) Työyhteisössä kaikki osaset vaikuttavat toinen toisiinsa ja esimiehen vaikkapa vain yhteen henkilöön kohdistuva toimenpide vaikuttaa jollain tavalla kaikkiin muihin. Vaikutukset eivät aina ole haluttuja tai ennakoituja ja siksi tulisi tarkkaan harkita millaisia muutoksia tai korjauksia tehdään. (Sundvik 2006, 22.)

Työpaikan ongelmatilanteissa olisi hyvä ottaa huomioon, että

- tarkastelutapa on työlähtöinen ja ammatillinen,
- ongelmat käsitellään asianomaisten kesken,
- jokainen puhuu omissa nimissään,
- lähestymistapa on tutkiva ja kysyvä,
- tavoitteena on ratkaisukeskeisyys sekä, että
- ratkaisun saavuttamiseksi vaaditaan pitkäjänteisyyttä ja seuranta ei saa unohtaa (Järvinen 2008, 132–140).

Seuraavaksi halusin tuoda esille, millaisia ovat tyypilliset yrityksissä ilmenevät työhyvinvoinnin kehittämiskohteet. Taulukossa 1 ensimmäisessä sarakkeessa kerrotaan, millä tavalla asian tulisi olla, eli miten työpaikalla toimitaan silloin, kun työhy-

vinvointi on kunnossa. Toisessa sarakkeessa on esimerkki siitä, kun työhyvinvoinnissa on ongelmia. Viimeisessä sarakkeessa esitellään korjausehdotus edellä mainittuun ongelmaan.

TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita (mukaillen Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 32–33)

TYÖHYVINVOINTI KUNNOSSA	ONGELMIA TYÖHYVINVOINNISSA	MITÄ VOIDAAN TEHDÄ?
Työyhteisö ja sen jäsenet tietävät yrityksen tavoitteet ja sen, miten heidän työnsä liittyy niihin.	Työyhteisössä puuhastellaan: asioita ei osata laittaa tärkeysjärjestykseen ja energiaa tuhlataan väärin asioihin.	Selvennetään tavoite työyhteisön jäsenille ja käsitellään se yhteisissä tilaisuuksissa.
Jokainen työyhteisössä tietää oman roolinsa ja tehtävänsä. Jokaisen rooliin kuuluu myös työyhteisön toisten jäsenten auttaminen.	Työroolit ja tehtävät ovat epäselviä. On samanaikaisesti päällekkäisiä rooleja ja toisaalta tehtäviä, jotka eivät kuulu kenellekään. Omia tehtäviä vartioidaan mustasukkaisesti.	Selvennetään yrityksessä tarvittavat roolit ja vastuut.
Työyhteisössä on tarvittavaa osaamista. Osaamisen kehittäminen on ennakkoivaa ja johdonmukaista. Osaamisen kehittämisen toimintatavat ovat selvillä ja niitä noudatetaan. Työssä on mahdollisuus kehittyä.	Osaamista hankitaan viime hetkellä ja kalliilla koulutuksilla. Osaaminen on yksittäisten työntekijöiden varassa eikä varahenkilöjärjestelmiä ole. Työssä pysytään osaamisen suhteen paikallaan tai taannutaan. Töissä ei saa mahdollisuutta loistaa.	Selvennetään yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi ja kussakin roolissa tarvittavat osaamiset. Selvitetään osaamisen nykytila. Näiden perusteella saadaan selville osaamisvajeet ja niiden täyttämiseksi laaditaan osaamisen kehittämissuunnitelma. Suunnitelma vietään tiimi- ja yksilötasolle kehityskeskusteluissa. Annetaan työntekijöille mahdollisuus kehittyä uralaan.
Työyhteisön organisaatiomalli on toimiva ja se tukee työntekoa.	Organisaatio on liian jäykkä tai epäselvä. Aikaa menee liikaa päätöksentekoon ja muihin organisatorisiin seikkoihin ja sitä jää liian vähän itse ydintoimintoihin.	Selvitetään organisaation toimintatapa ja selkeytetään sitä mahdollisuuksien mukaan.
Työmäärä on sopiva.	Toisilla on liikaa töitä, toisilla taas liian vähän.	Kehitetään henkilöresurssien hallintaa ja työn organisoimista.

(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)

TYÖHYVINVOINTI KUNNOSSA	ONGELMIA TYÖHYVINVOINNISSA	MITÄ VOIDAAN TEHDÄ?
Töihin on mukava tulla, työt on jaettu oikeudenmukaisesti ja työntekijöiden vahvuuksia hyödyntäen. Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti.	Töissä koetaan epäoikeudenmukaisuutta: toisia suositetaan perusteettomasti.	Johdetaan oikeudenmukaisesti.
Töissä tiedetään, miten missäkin tilanteessa menetetään.	Töissä ”pyöritään ympyrää” eikä päätöksiä tai vastauksia tule.	Sovitaan selkeistä yhteisistä pelisäännöistä ja päätöksentekotavoista.
Työnantajan ja työntekijän tavoitteet sovitetaan yhteen ja löydetään yhteinen suunta.	Työnantaja ja työntekijä eivät käsittele syvällisesti onnistumisia, kehityskohteita ja tavoitteita, vaan niistä keskustellaan ohimennen käytävillä.	Järjestetään kehityskeskustelut.
Aikaa ja energiaa jää myös muuhun kuin työhön. Työ ei näännytä.	Työntekijä ei voi vaikuttaa ajankäyttöön. Työtä tehdään jatkuvasti liian pitkiä päiviä ja viikkoja. Työntekijöille jää tunne siitä, ettei mikään riitä.	Opetellaan ajankäytön hallintaa ja työtehtävien priorisointia.
Pääpaino pidetään ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa. Sairaushoito- ja eläkekustannukset pienenevät.	Sairauspoissaoloja on runsaasti ja ongelmana ovat varhaiset eläköitymiset. Työyhteisön ristiriitatilanteita on paljon.	Haetaan tukea työterveyshuollolta ja eläkelaitoksilta. Sovitaan varhaisen välittämisen toimintatavasta.
Toimitaan yhteisten pelisääntöjen mukaan. Tuetaan työyhteisön jäseniä vaikeissa tilanteissa.	Työyhteisöä piinaavat aiheettomat poissaolot sekä sopimaton toiminta.	Sovitaan varhaisen välittämisen toimintatavasta.
Muutoksia tehdään tarvittaessa ja ne ovat etukäteen valmisteltuja ja vuorovaikutteisesti toteutettuja. Ne vietään hallitusti loppuun saakka.	Uusi muutos tulee ennen kuin edellinen on viety loppuun. Muutoksia ei perustella eikä osapuolille anneta riittävästi vaikutusmahdollisuuksia.	Sovitaan muutoksen johtamisen toimintatavoista.
Työyhteisössä on sovittu sisäisen viestinnän pelisäännöt, jotka eivät kuormita liikaa, mutta antavat oleellisen ja tarvittavan tiedon.	Viestintä on epäselvää. Sähköpostitulva näännyttää, mutta toisaalta tärkeistä asioista ei kerrota. Johdetaan sähköpostilla, ei läsnäololla.	Sovitaan sisäisen viestinnän toimintatavasta ja sähköpostin käytön periaatteista.
Työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. Työpaikalla on sovittu toimivat henkilöstön osallistumisjärjestelmät, esim. yhteiset kokoukset ja aloitejärjestelmät.	Työnteko perustuu määräämiseen. Ongelmana on vastakkainasettelu.	Henkilöstölle luodaan osallistumisjärjestelmät. Sovitaan asioiden ratkaisukeisistä toimintatavasta. Ei haeta syyllisiä, vaan ehdotuksia ja toiveita.

Selvyyden vuoksi haluaisin vielä avata hieman lisää taulukossa 1 annettuja ongelmanratkaisuehdotuksia ja niihin sisältyvää terminologiaa. Ratkaisukeskeisellä toimintatavalla tarkoitetaan sellaista asennetta, jossa keskeistä on nimensä mukaisesti ratkaisujen hakeminen. Ratkaisukeskeisessä ajattelussa keskitytään tulevaisuuteen eli hyvän tulevaisuuden pohtimiseen, tavoitteiden määrittelyyn sekä päämäärien saavuttamiseen. Siinä ei ole oleellista löytää syyllistä, vaikkakin lähtötilanne tulee selvittää ennen tavoitteiden määrittelyä. Ratkaisukeskeinen toimintatapa eroaa perinteisestä sillä, että perinteisessä mallissa etsitään vika ja tapa miten se syntyi ja sen jälkeen korjataan se. Ihmisten kanssa toimiessa tällainen toimintatapa ei yleensä johda onnistuneeseen lopputulokseen, vaan se johtaa negatiiviseen syyttelykierteeseen. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 27.) Ratkaisukeskeinen toiminta näkyy työyhteisössä siinä, että kysytään, miten asioiden haluttaisiin olevan. Tällä tavalla löydetään kehitettävälle asialle yhteinen tavoite. (Manka ym. 2010, 35.)

Ristiriitatilanteiden käsittelyn ratkaisukeskeistä toimintatapaa apuna käyttäen tulisi tapahtua vaiheittain. Aluksi työyhteisölle selvitetään, miksi asia on otettu esille ja sen jälkeen luodaan yhdessä tavoite. Seuraavaksi määritellään resurssit ja kehitetään ratkaisuideoita. Sitten sovitaan toimenpiteistä ja siitä, miten niiden toteutumista seurataan. On tärkeää, että työyhteisöä kannustetaan kehittymiseen koko prosessin ajan ja että luodaan tarvittavat puitteet yhteistyölle. Viimeisenä täytyy muistaa antaa positiivista palautetta. (Manka ym. 2010, 36.)

Varhaisen välittämisen toimintatavalla pyritään korjaamaan ongelmat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Asiat ovat helpompi korjata, kun se tehdään ajoissa eivätkä ongelmat ole päässeet pahenemaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ongelmatilanteen ilmaantuessa asia nostetaan heti käsittelyyn. Varhaisen välittämisen toimintatapa tuo henkilöstölle turvallisuuden tunnetta. Se on osoitus siitä, että työnantaja välittää henkilökuntansa jaksamisesta, työkyvystä ja hyvinvoinnista sekä siitä, että yhteisiä pelisääntöjä noudatetaan. Samalla se edistää yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Jos työntekijällä on paljon lyhyitä ja epäselviä poissaoloja, ongelmia työkyvyssä, työntekijä on liikaa tai liian vähän töissä, hänen työnsä laatu on heikentynyt, käytös muuttunut huonompaan suuntaan tai jos työyhteisössä on huono ilmapiiri, kiusaamista tai jaksamisongelmia, silloin työyhteisössä olisi

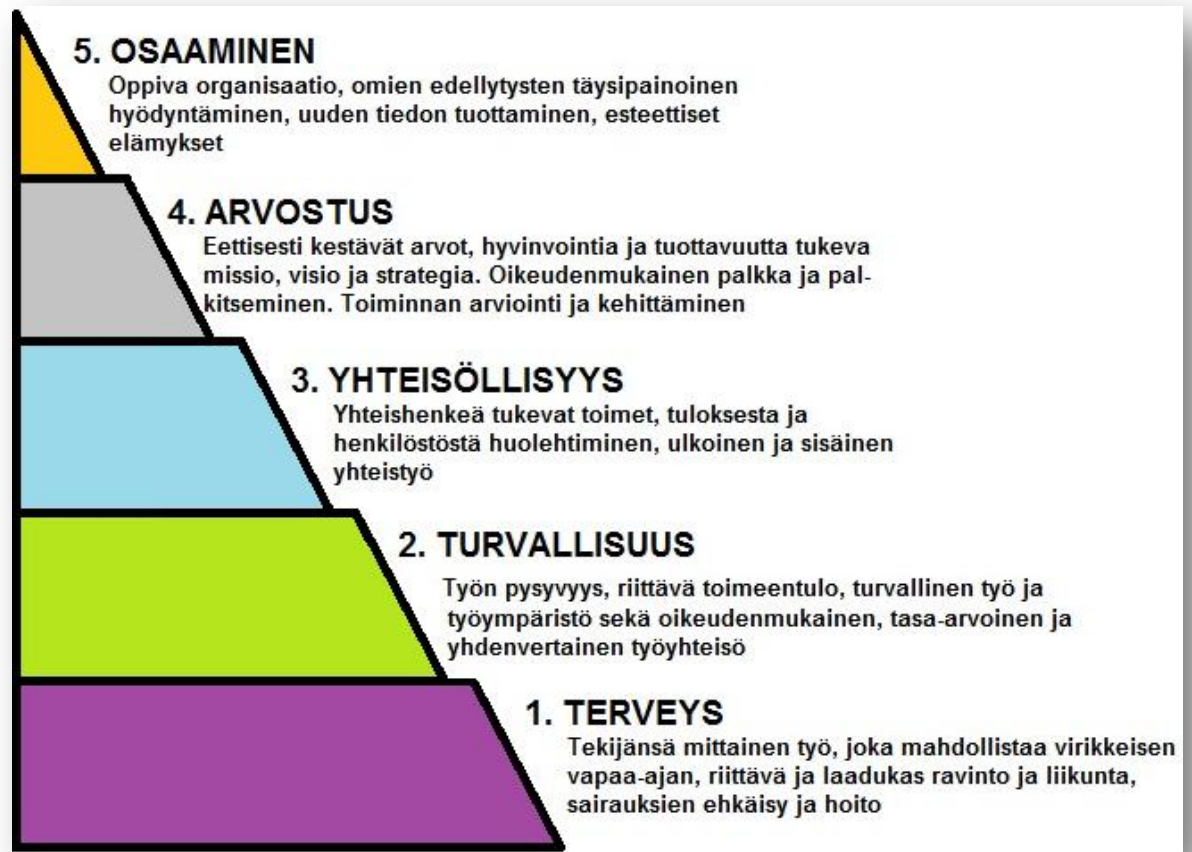
tarvetta varhaisen välittämisen toimintatavalle. Ongelmien ratkaisut aloitetaan keskustelemalla asiasta henkilökohtaisesti, luodaan tavoitteet ja aloitetaan tarvittavat toimenpiteet asian korjaamiseksi. On myös tärkeää seurata asian edistymistä ja antaa tukea ja palautetta. (Manka ym. 2010, 38–39.)

Oikeudenmukainen johtaminen on sitä, että työntekijöille perustellaan tehtyjä päätöksiä ja että kuunnellaan heitä itseään heidän työtään koskevissa asioissa. Oikeudenmukainen johtaminen vaatii selkeiden pelisääntöjen olemassa olemista ja niiden noudattamista. (Manka ym. 2010, 40.) Pelisäännöt tulee luoda yhdessä koko työyhteisön kanssa. Pelisäännöissä sovitaan se, miten varmistetaan työpaikan perustehtävän suorittaminen, hyvä vuorovaikutus ja reilu yhteistyö. Yhdessä tehdyt pelisäännöt sitouttavat jäseniä toimimaan työyhteisön parhaaksi. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 20–21.)

3 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Valitsin opinnäytetyöni teoreettiseksi päätaustaksi Päivi Rauramon kehittämän teorian työhyvinvoinnin portaista. Se pohjautuu Abraham Maslow'n 1943 kehittämään kuuluisaan motivaatioteoriaan eli tarvehierarkiaan. Mielestäni Rauramon Työhyvinvoinnin portaat on kattava kokonaisuus työhyvinvoinnin osa-alueista, varsinkin jos otetaan huomioon Maslow'n teoriaan tehdyt lisäykset työn imun vaikutuksesta. Valitsin juuri tämän teorian, koska heti sen luettuani sain idean siitä, että voisin hyödyntää tätä monipuolisesti työni tutkimusosassa. Muut aiemmin esittämäni teoriat eli Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007) jaottelu työhyvinvoinnin tekijöistä sekä Kehusmaan (2011) kolmiomalli esittivät työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jossa kaikki asiat vaikuttavat kaikkeen. Rauramon porrasmallissa on myös esitetty kokonaisuus, mutta siinä on olemassa tietty järjestys, jossa yhden tarpeen toteutuminen johtaa seuraavan tarpeen esiintymiseen. Koin tämän idean hyvin mielenkiintoiseksi ja siksi halusin tutkia sitä enemmän.

Maslow'n kehittämän motivaatioteorian, eli ihmisen tarvehierarkiaan perustuvan mallin avulla voidaan arvioida ja kehittää työhyvinvointia. Sen ohjetta noudattaen työpaikalle voidaan luoda puitteet, joissa yksilön on asemasta ja työtehtävästä riippumatta mahdollista hyödyntää omia kykyjään täysipainoisesti, kokea onnistumista, työn iloa ja mielekkyyttä. Maslow'n teorian viiden portaan malli koostuu fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeesta. Mallin mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, eli porrasmallin, jossa eteneminen seuraavalle askeleelle vaatii aikaisemmalla askeleella mainitun tarpeen täyttämisen. (Rauramo 2012, 8–10.) Kuviossa 3 on esiteltynä työhyvinvoinnin viisi porrasta.



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2012, 15)

Työhyvinvoinnin portaat -malli perustuu Maslow'n tarvehierarkiaan sekä aiempien työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleihin. Mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Sen avulla on tarkoitus voida kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Koska tässä mallissa on kyse työelämästä, portaat on selvyiden vuoksi osittain nimetty uudelleen: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Jokaiselle portaalle on määritetty keskeisiä tekijöitä, joita parantamalla pyritään kehittämään työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 8–13.)

3.1 Ensimmäinen porras: terveys

Maslow'n tarvehierarkiassa ensimmäisen portaan muodostavat psykofysiologiset perustarpeet, jotka ovat motivaatioteorian lähtöpiste ja työhyvinvoinnin perusta. Perustarpeita ovat esimerkiksi tarve hengittää, juoda vettä, nukkua, ylläpitää ruumiinlämpöä, säädellä elintoimintoja ja syödä. Näiden tarpeiden tyydyttäminen vapauttaa voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2012, 25.) Työhyvinvointia ajatellen ensimmäisen askeleen perustarpeet täyttyvät, kun työ on kaikin puolin tekijälle sopivaa ja se mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Lisäksi tärkeää on ylläpitää terveellisiä elintapoja eli huolehtia riittävästä ja laadukkaasta ravinnosta, liikunnasta, levosta sekä sairauksien ehkäisystä ja hoidosta. Terveellisillä elintavoilla voidaan ennaltaehkäistä monia hyvin yleisiä ihmisen hyvinvointia haittaavia sairauksia, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksia, sydän- ja verisuonitauteja ja aineenvaihduntasairauksia, kuten aikuisiän diabetesta sekä osaa mielenterveysongelmista. (Rauramo 2012, 26.) Ihmisen terveys on tärkeää, sillä se vaikuttaa ratkaisevasti ihmisen kykyyn hyödyntää osaamistaan (Ojala & Ahonen 2003, 22).

Yksilön tekemien asioiden lisäksi myös työpaikan toiminnoilla voidaan vaikuttaa terveyden edistämiseen (Rauramo 2012, 26). Osasta näitä toimintoja, kuten esimerkiksi työterveydestä, työsuojelusta, työturvallisuudesta ja työajasta on määrätty laissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012). Työhyvinvointiin panostamisen ei kuitenkaan pitäisi perustua ainoastaan siihen, että se on jotain mitä on pakko tehdä, vaan se tulisi ymmärtää keinona edistää paitsi yksilöllistä hyvinvointia myös työn tuloksellisuutta (Rauramo 2012, 9). Työnantaja voi parantaa työhyvinvointia esimerkiksi tukemalla työpaikkaliikunnan ja työpaikkaruokailun järjestämistä, kiinnittämällä huomiota työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen työkuormitukseen ja huolehtimalla työntekijöiden psykososiaalisesta työympäristöstä. Psykososiaalinen työympäristö muodostuu työn johtamisesta ja organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta ja yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. (Rauramo 2012, 25.)

3.2 Toinen porras: turvallisuus

Toinen tarvehierarkian taso liittyy turvallisuuteen. Turvallisuus voidaan käsittää usealla eri tavalla. Työssä tarvitaan sekä fyysistä että henkistä turvallisuutta. Myös se, että voi luottaa työn jatkuvuuteen, on turvallisuutta. Fyysisellä turvallisuudella tarkoitetaan esimerkiksi työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta, kun taas henkisellä turvallisuudella tarkoitetaan enemmänkin turvallista työilmapiiriä eli sellaista, johon ei kuulu kiusaamista ja jossa työntekijä tietää mitä pitää tehdä. (Ojala & Ahonen 2003, 20.) Työpaikalla olisi tärkeää huolehtia, että työntekijät tuntevat olonsa turvallisiksi, sillä pelko on merkittävä kehityksen ja hyvinvoinnin este (Rauramo 2012, 69).

Jokaisen työntekijän täytyy olla sitoutunut, jotta turvallisuus työpaikalla voidaan varmistaa. Työntekijöiden on noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita. Sen lisäksi heidän on oltava aktiivisia työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen torjumisessa. (Rauramo 2012, 70.) Yksilökohtaisia turvallisuuden parantamistapoja ovat esimerkiksi turvallisuus- ja muihin työpaikan antamiin ohjeisiin perehtyminen ja ohjeiden noudattaminen, turvavälineiden käyttö, ammattitaidon ylläpitäminen ja aktiivinen osallistuminen työpaikan asioihin (Rauramo 2009). Työnantajan tehtäviin kuuluvat muun muassa perehdyttämisen, turvallisuuskoulutusten ja ensiapukurssien järjestäminen, tasa-arvosuunnitelmien, toimintaohjeiden, turvallisuus- ja pelastussuunnitelmien laatiminen sekä yleinen turvallisuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin turvaaminen (Rauramo 2012, 69–70).

3.3 Kolmas porras: yhteisöllisyys

Kun fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet ovat melko hyvin tyydytetyt, ihmisen tarve yhteenkuuluvuuteen ja rakkauteen aktivoituu (Rauramo 2012, 103). Kolmas tarvehierarkian taso liittyykin läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön. Sosiaalinen hyvinvointi käsittää ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella. Yhteenkuuluvuuden tunne tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista. (Ojala & Ahonen 2003, 21.) Yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään toimimalla yhdessä. Toimiva työyhteisö, jossa yhteis-

työ sujuu ja jossa on avoimet ja luottamukselliset välit, pystyy myös tuloksekkaampaan työhön. (Rauramo 2012, 105.)

Työyhteisön toimivuus ei ole siis pelkästään työnantajan vastuulla, vaan jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla toimintatavallaan, työpanoksellaan ja käytöksellään yhteistyön sujumiseen, ongelmien ratkaisuun, työilmapiiriin ja muihin työpaikan menestystekijöihin (Järvinen 2008, 11–12). Sitoutumalla työn ja työilmapiirin kehittämiseen, voidaan työpaikalle luoda luottamuksellinen ja avoin tunnelma (Rauramo 2012, 109). Työyhteisön toimintatapaa voidaan kutsua avoimeksi, jos seuraavat neljä asiaa toteutuvat: puhutaan työstä ja siihen liittyvistä asioista, puhutaan niiden kanssa, joita asiat koskevat, puhutaan rakentavasti ja varmistetaan, että viesti on ymmärretty oikein (Järvinen 2008, 94–100). Kommunikoinnista johtuvat väärinkäsitykset tai tiedon puute aiheuttavat usein konflikteja työpaikalla. Jokainen yksilö voi kuitenkin itse vaikuttaa työyhteisönsä ongelmatilanteiden ratkaisuun ja niiden ennaltaehkäisyyn käyttäytymällä asiallisesti, noudattamalla työpaikan sääntöjä, korjaamalla virheensä ja pyytämällä anteeksi, ymmärtämällä erilaisuutta, kuuntelemalla muiden mielipiteitä ja osallistumalla aktiivisesti työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin. (Rauramo 2012, 110–111.)

3.4 Neljäs porras: arvostus

Neljäs porras tarvehierarkiassa on arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus perustuu vahvasti osaamiseen ja ammattitaitoon. (Ojala & Ahonen 2003, 21.) Maslow jakaa arvostuksen tarpeen kahteen osaan, alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta, johon liittyy oleellisesti status, kuulumisuus, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja jopa dominoiva käytös. Ylemmällä tasolla taas tarkoitetaan itsearvostusta ja siihen liittyviä asioita, kuten itseluottamus, pätevyys, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Maslow'n mukaan terveet ihmiset pyrkivät saavuttamaan korkean itsekunnioituksen, mutta samalla kaivataan toisten osoittamaa arvostusta. Arvostuksen saaminen johtaa itsetunnon vahvistumiseen, mutta sen puuttuminen johtaa alemmuuden ja jopa heikkouden tunteisiin. (Rauramo 2012, 123.)

Työyhteisössä yksilön kannalta tärkeintä on saada arvostusta sellaisilta henkilöiltä, joita pitää tärkeinä. Näitä henkilöitä voivat olla esimerkiksi lähin esimies, työkaverit, asiakkaat tai ammattialan auktoriteetit. Esimies voi näyttää arvostuksensa antamalla ohjeita ja palautetta työstä, kohtelemalla kaikkia tasavertaisesti, innostamalla työntekijää ja antamalla vastuuta. Hyvä esimies-alaissuhde ja arvostava johtaminen ovat tärkeimpiä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustatekijöitä. (Rauramo 2012, 124–130.) Työkulttuuri on käsite, joka kuvaa organisaatiota johtavia arvoja. Arvot luovat jäsenten keskuudessa yhteisesti sovitun käsityksen siitä, mikä on organisaation tehtävä ja miten organisaatiossa tulisi käyttäytyä. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen yksilö voi sitoutua oman työyhteisönsä arvoihin. Arvoihin sitoutuminen on arvostuksen osoittamista ja samalla välittämistä organisaatiokulttuurista. (Rauramo 2012, 133–135 & 143.)

3.5 Viides porras: osaaminen

Viidennen eli korkeimman portaan tarpeet muodostuvat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista (Ojala & Ahonen 2003, 21). Voidaan sanoa, että itsensä toteuttaminen on oman potentiaalin ääri rajojen tavoittelua. Ihminen haluaa päästä hyödyntämään koko olemassa olevaa potentiaaliaan eli olla enemmän ja parempi, kokeilla rajoja, oppia uutta ja kehittyä. Maslow'n teorian mukaan viides porras jakautuu älyllisiin eli kognitiivisiin tarpeisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Ensin mainitut tarpeet liittyvät ihmisen tahtoon oppia, tutkia, keksiä ja ymmärtää, kun taas jälkimmäiset liittyvät enemmänkin esteettisiin elämyksiin ja itsensä toteuttamiseen. Osaaminen, osaamisen johtaminen, uuden oppiminen ja luovuus ovat tällä portaalla tärkeimpiä asioita. (Rauramo 2012, 145.)

Osaaminen on niin yksilöiden kuin organisaatioiden kilpailukyvyn perusta. Osaamisen johtaminen on jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien luomista koko henkilöstölle. Se kannustaa hankkimaan uutta osaamista, joka taas vie yritystä eteenpäin. Esimiehen tehtäviin kuuluu vastuu henkilöstön kehittämisestä ja oppimisen johtamisesta. Työelämässä oppiminen voi tapahtua joko työssä oppimisena, työnantajan järjestämän koulutuksen avulla tai omaehtoisesti omaa osaamistaan kehittämällä. Sopiva haasteellisuus työssä tuo työntekijälle onnistumisen ja aikaan-

saamisen tunteita, jotka lisäävät työntekijän motivaatiota. Työntekijä oppii olemaan luova ja hän saa työstään uutta tarmoa ja energisyyttä. (Rauramo 2012, 147–165.)

3.6 Uudempia näkökulmia Maslow´n tarvehierarkiaan

Maslow´n julkaisema tarvehierarkia on kerännyt vuosien mittaan paljon kritiikkiä muun muassa siksi, että teorian mukaan ihmisen on ensin tyydytettävä aiempien portaiden perustarpeet siirtyäkseen korkeampien portaiden tarpeisiin. Julkaisun jälkeen Maslow totesi itsekin, että tarvehierarkian ylemmän portaan korostuminen ei aina edellytä aiempien portaiden tarpeiden täyttymistä. Yksittäisten portaiden tarpeet voivat eri tilanteissa korostua muiden portaiden kustannuksella. (Kehusmaa 2011, 16–17.) Työhyvinvointi ja motivaatio ovat erittäin monimutkaisia kokonaisuuksia, joihin vaikuttavat muutkin kuin tarpeet. Siksi onkin hyvä huomioida, että motivaatiotekijät toimivat molempiin suuntiin alhaalta ylös ja toisinpäin. Tästä esimerkkinä voitaisiin sanoa, kuinka itseään toteuttavat ihmiset ovat yleensä motivoituneita huolehtimaan myös terveydestään ja ihmissuhteistaan, tai kuinka osaa-va työntekijä tekee itse työn myös vähemmän kuormittavasti ja turvallisesti. (Rauramo 2012, 170.)

Tarveportaiden korostuminen eri tilanteissa näkyy hyvin varsinkin niin sanotussa flow-ilmiössä eli työn imussa. Työn imulla tarkoitetaan positiivista työhyvinvoinnin voimaa, jonka vaikutuksen alaisena ihminen uppoutuu työhönsä jopa siinä määrin, että fyysiset tarpeet, kuten nälkä, saattavat unohtua. Työn imu on Maslow´n tarvehierarkian ylimmän portaan eli itsensä toteuttamisen tarpeen täyttämistä. Jotkut ovat jopa ajatelleet imuilmiön olevan ikään kuin Maslow´n tarvehierarkian kuudes porras. (Kehusmaa 2011, 16-17.)

4 MIKSI TYÖHYVINVOINTI ON TÄRKEÄÄ?

Työssään hyvinvoiva henkilöstö tuo merkittävän edun yritykselle nyt ja tulevaisuudessa. Työhyvinvointiin panostamalla kaikki osapuolet voittavat. Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmista, joita ovat henkilöstö, yritys ja yhteiskunta. Henkilöstö voi hyvin, kun yksilöt saavat työstään positiivisia kokemuksia. Silloin työ tuntuu mielekkäältä ja innostavalta, työssään saa käyttää omaa osaamistaan. Näin voi kehittyä ja töihin on mukava mennä. Yrityksen näkökannalta työhyvinvoinnilla tehdään tulosta ja yritys saa siitä kilpailuetua. Työhyvinvointiin panostaminen näkyy parempana tuottavuutena ja laatuna ja samalla sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät. Yhteiskunnan kannalta on tärkeää, että suomalaiset voivat töissään hyvin. Se edistää pitempiä työuria, vähentää eläkejärjestelmän maksupaineita, edistää työvoiman saatavuutta ja parantaa kansanterveyttä. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2013.)

4.1 Työlainsäädäntö

Työlainsäädäntö edellyttää työhyvinvoinnista huolehtimista. Siksi voidaankin olettaa, että ainakin suurimmalla osalla työpaikoista perusasiat eli lakisääteiset asiat ovat kunnossa. (Ojala & Ahonen 2003, 27.) Se mitä yritykset tekevät lain säätämisen asioiden lisäksi, erottaa työpaikat toisistaan, eli työhyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ovat niitä, jotka ylittävät lainsäädännön vaatimukset. Työhyvinvoinnin kehittäminen on siis osin säädöksiin pohjautuva työnantajan velvollisuus, mutta se voi olla sekä yksilön että organisaation näkökulmasta myös mahdollisuus. (Rauramo 2012, 18.)

Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö sisältää työsuojelua, työturvallisuutta ja työterveyttä koskevia määräyksiä. Näiden yleisten lakien lisäksi on olemassa omia määräyksiä esimerkiksi vaarallisiin töihin sekä erityisryhmille, kuten nuoret. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2013.) Työhyvinvointisäädöksiä ovat esimerkiksi:

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta,

- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä,
- Tasa-arvolaki,
- Työaikalaki,
- Työsopimuslaki,
- Työntekijöiden eläkelaki,
- Työturvallisuuslaki,
- Työterveyshuoltolaki sekä
- Vuosilomalaki (Rauramo 2012, 18).

Laissa työsuojelun valvonnasta säädetään työsuojeluviranomaisten tehtävistä työsuojelun valvonnassa sekä työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lain tarkoituksena on varmistaa, että työsuojelua koskevia säädöksiä noudatetaan. Sen tarkoituksena on myös työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta 20.1.2006/44.)

Yhteistoimintalain tavoitteena on taas kehittää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Sen tavoitteena on myös kehittää yrityksen toimintaa. Tasa-arvolaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, työaicalaissa ja vuosilomalaissa säädetään työajoista ja lomista, työsopimuslaissa käsitellään muun muassa työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhteessa ja eläkeläisissä käsitellään työntekijän oikeudesta eläkkeeseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.) Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia ja ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää kustannuksellaan työterveyshuoltopalvelut, jonka avulla ennaltaehkäistään työhön liittyviä terveysvaaroja sekä edistetään työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012).

4.2 Työhyvinvointi kilpailutekijänä

Työterveyslaitoksen tekemät tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. On jopa laskettu, että yritykset voivat saada 10–20 -kertaisina takaisin sen rahan, jonka ne ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kilpailutekijänä on sellainen, jolla luodaan kestävää tuloskehitystä. Hyvinvointi edistää organisaation jaksamista, uudistumista ja tuloksetekokykyä pitkällä aikavälillä. (Ojala & Ahonen 2003, 51; Kehusmaa 2011, 81.)

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Usein työhyvinvointitoiminnan tuloksia mitataan ainoastaan välittömien eli esimerkiksi sairauspoissaolojen ja eläkekustannusten talousvaikutusten näkökulmasta. Tokihan nämä ovat merkittäviä kustannuseriä, varsinkin suurtyönantajalle, jolle työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamat kustannukset ovat olennainen tulokseen vaikuttava tekijä. Olisi kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota myös välillisiin talousvaikutuksiin eli työn tuottavuuden ja laadun paranemiseen sekä palvelu- ja prosessi-innovaatioiden lisääntymiseen työhyvinvointia edistävän toiminnan seurauksena. (Kehusmaa 2011, 81–82.) Seuraavissa kappaleissa kerron tarkemmin siitä, miten työhyvinvoinnista huolehtiminen voi olla yritykselle kilpailuetu. Kilpailuedulla tarkoitetaan jotakin sellaista asiaa, jonka organisaatio on pystynyt luomaan tavalla tai toisella ja joka on erilaista kuin kenelläkään kilpailijalla (Kehusmaa 2011, 141).

4.2.1 Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset vaikutukset

On monin tutkimuksin osoitettu, että investointi ihmisiin tuottaa samalla tavoin voittoa kuin yrityksen muutkin investoinnit (Kehusmaa 2011, 81). Merkitystä on kuitenkin sillä, millaisia investointeja tehdään. Hyvin suunnitellut toimenpiteet ovat kannattavia, sekä ne, jotka suuntautuvat rajattuihin riskiryhmiin, kuten tupakoitsijat ja korkean verenpaineen ryhmät. Taloudellisesti kannattavia toimenpiteitä ovat yleensä myös ne, joissa monilla eri toimenpiteillä vaikutetaan yhden työyhteisön työkykyyn. Puolet investoinnin hyödystä saadaan siitä, että sairauspoissaolo-,

ammattitauti-, työtapaturma-, ja työkyvyttömyyseläkekustannukset laskevat, toinen puoli hyödyistä tulee taas parantuneesta tuottavuudesta. (Ahonen 2012.)

Kilpailukyky muodostuu monista asioista. Näitä ovat esimerkiksi kustannustehokkuus, tuottavuus, laatu, asiakastyytyväisyys, kyky tuottaa jatkuvasti uutta ja uusiutua eli innovointikyky, kyky solmia strategisesti onnistuneita kumppanuuksia ja rakentaa toimivia verkostoja sekä kyky houkutella ja rekrytoida hyviä osaajia ja pitää heidät. Se, että yritys on haluttu työpaikka ja kilpailukykyinen työmarkkinoilla, johtaa siihen, että yrityksen tuotteiden ja palvelujen laatu paranee. Tämä johtuu siitä, että vain tyytyväinen ja työstään innostunut työntekijä pystyy tuottamaan sellaisia palveluja, joista yrityksen asiakkaatkin ovat tyytyväisiä. (Ojala & Ahonen 2003, 49.) Tulevaisuudessa hyvästä työvoimasta on kova kilpailu, sillä työvoimasta poistuu eläkkeelle 2010-luvulla vuosittain kaksinkertainen määrä väkeä verrattuna 2000-luvun alkuvuosien tilanteeseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009).

Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa kuhunkin näihin edellä mainittuihin kilpailukykytekijöihin:

- Hintakilpailukyky paranee, koska sairauspoissaolo-, tapaturma-, ja työkyvyttömyyskustannukset pienenevät. Säästö vaikuttaa kustannustehokkuuteen, mikä taas vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen ja kannattavuuteen.
- Toiminnan laadun ja asiakastyytyväisyyden paraneminen lisää kilpailukykyä. Tämä johtuu siitä, että työhyvinvointiin panostamalla työtyytyväisyys, motivaatio ja työyhteisön ilmapiiri paranee, jolloin palvelusta tulee parempaa.
- Työhyvinvointi lisää yhteistä osaamista ja parantaa organisaation oppimista, jonka seurauksena syntyy uusia tuotteita ja palveluja, joka mahdollistaa kilpailuedun säilymisen.
- Yrityksen imago sekä haluttuna työpaikkana että tavoiteltuna yhteistyökumppanina parantuu, sillä työhyvinvointi tukee innostuksen ja sitoutumisen syntymistä. Imagon paraneminen avaa uusia markkinoita ja luo mahdollisuuksia säilyttää kilpailukyky. (Ojala & Ahonen 2003, 49.)

Koska jokainen hyvinvointitekijä vaikuttaa moneen kilpailukykytekijään, yrityksen tulisi miettiä, mitä kilpailukeinoja halutaan käyttää. Työhyvinvointitoiminnan paino-

pistealueet voidaan valita sen mukaan, että ne tukevat parhaiten haluttua kilpailustrategiaa. Eli jos halutaan lisätä kustannustehokkuutta ja tuottavuutta, pyritään keskittymään toimintoihin, jotka painottuvat erityisesti ihmisten osaamiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen eli toisin sanoen henkilökustannusten pienentämiseen. Jos taas strategiana on nykyisen aseman säilyttäminen, työhyvinvoinnilla pyritään parantamaan osaamista, laatua ja asiakastyytyväisyyttä sekä kehittämään valmiuksia ja resursseja tulevaa varten. Kun työhyvinvointitoiminnalla vaikutetaan osaamisen lisääntymiseen sekä ilmapiiriin, joka tukee innovatiivisuutta ja osaamisen jakamista, ovat puitteet yrityksen kasvulle ja uusien tuotteiden kehitykselle erinomaisia. (Ojala & Ahonen 2003, 50–51.)

Jos työhyvinvointia halutaan hyödyntää kilpailuetuna, se pitäisi sisällyttää osaksi yrityksen strategiaa. Kilpailuetu ei pysy ikuisesti kilpailuetuna ilman panostuksia, sillä kilpailijat yrittävät tavalla tai toisella toteuttaa samaa tai keksiä jotain parempaa. Kilpailuedun ylläpitäminen ja kehittäminen vaatii motivoituneen ja sitoutuneen henkilöstön panostuksia. Henkilöstön on tärkeää ymmärtää, mikä merkitys kilpailueduilla on yrityksen menestyksen kannalta ja mikä rooli eri organisaation osilla ja jäsenillä on kilpailuedun hyödyntämisessä ja edistämisessä. Mitä selkeämmäksi oman työn merkitys kokonaisuuden kannalta muodostuu, sitä mielekkäämpää on tehdä työtä. Myös arvostus muita kohtaan lisääntyy ymmärryksen myötä. Yhteinen visio eli näkemys tulevaisuudesta, muuttaa henkilöstön käsitystä yritystä kohtaan. Yhteinen visio myös luo yhteisen identiteetin ja yrityksestä tulee ”meidän” yrityksemme, joka taas lisää oman työn merkityksellisyyden tuntua. (Kehusmaa 2011, 140–145.)

4.2.2 Kestävä kehitys ja yritysten yhteiskunnallinen vastuu

Viime vuosina esille on noussut näkemys kestävästä kehityksestä. Yrityksen kannalta tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen odotetaan hoitavan ihmisiä ja ympäristöään niin, että sillä on resursseja menestyä myös tulevaisuudessa. Yhä useammin yrityksiltä odotetaan raportointia siitä, miten se toimii kestävä menestyksen mukaisesti. (Ojala & Ahonen 2003, 44.) Työhyvinvointia ei ole vielä paljoa tutkittu kestävä kehityksen näkökulmasta, vaikka sen periaatteet voi kuitenkin sisällyttää

myös työelämän alueelle. Kestävä kehitys työelämässä näkyy uuden oppimisena ja osaamisen vahvistamisena sekä hyvänä johtamisena. Edellä mainitut asiat lisäävät yrityksen tai organisaation valmiuksia selviytyä jatkuvista muutoksen tuomista haasteista työelämässä. (Suomen Akatemia 2008.)

Kestävä kehitys turvaa nykyisten ja tulevien sukupolvien hyvinvoinnin ja elämänlaadun. Työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia voidaan edistää oikeudenmukaisella johtamisella, ergonomisella ja turvallisella työllä sekä yksilön osaamisen ja toimintakyvyn vahvistamisella. Työhyvinvoinnin yhteydessä kestävä kehityksen teemoiksi on nostettu esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, yksilön työssä kehittyminen, ammattitaidon uudistaminen, innovatiivisuuden tukeminen, hiljaisen tiedon siirtäminen sekä työelämän joustomahdollisuudet. (Suomen Akatemia 2008.)

Organisaatiot, jotka panostavat kestäväan kehitykseen uskovat, että jatkuvuudesta välittäminen on oikea tapa erottua kilpailijoista. Monet uskovat, että tulevaisuudessa sijoittajia kiinnostavat enemmän yritykset, jotka ymmärtävät kestäväan kehityksen arvon. (Ojala & Ahonen 2003, 48.)

4.3 Työhyvinvointia edistävä johtaminen

Johtamisella on suuri merkitys työyhteisön hyvinvointiin. Koska johtaminen heijastuu kaikkeen, mitä organisaatiossa tehdään, ei ole yhdentekevää miten organisaatiota johdetaan. Ainoastaan hyvä ihmisten johtaminen luo työyhteisöön hyvän ilmapiirin ja terveyttä edistävän toimintatavan. (Juuti & Vuorela 2002, 18.) Esimiesten tehtävänä on huolehtia siitä, että työntekijöiden tekemä työ on mielekästä, heille on olemassa kehittymismahdollisuuksia, työyhteisö on kunnossa ja että työ ryhmittyy kokonaisvaltaisesti muun elämän kanssa (Kärkkäinen 2002, 40).

4.3.1 Avoimen vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnin johtamisessa

Yleisperiaatteena työhyvinvointia edistävälle johtamiselle on, että esimies keskustele työntekijöiden kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Ihmiset ovat hyviä ratkaisemaan ongelmia, mutta huonoja tottelemaan käskyjä. Kun esimies antaa työntekijöiden osallistua asioiden ratkaisuun, se lisää heidän sitoutumistaan työhön, parantaa työmotivaatiota ja tuottaa uusia ideoita. Samalla myös esimiehen ymmärrys työntekijän työhön liittyvistä asioista lisääntyy. (Juuti & Vuorela 2002, 19.)

Autoritäärinen, eli käskyvaltainen johtaminen aiheuttaa alaisissa vihamielisiä tunteita ja ne johtavat usein työntekijöiden välisiin riitoihin, koska tunteita ei voi purkaa esimieheen. Liian autoritäärisesti johdetusta työyhteisöstä katoaa oma-aloitteisuus ja työn ilo ja niiden tilalle tulee pelokkuus ja suosion tavoittelu. Eri ihmisillä on olemassa erilaisia näkökulmia asioihin ja se voi johtaa suuriinkin ristiriitoihin. On siis tärkeää, että esimies luo yhdessä työntekijöiden kanssa selkeän mielikuvan yhdessä toimimisen perustaksi, jotta yksittäisten ohjeiden ja käskyjen noudattamisen sijasta tavoiteltaisiin yhteisiä arvoja. (Juuti & Vuorela 2002, 20-22.)

Yhteishyvä-lehdessä (2013) kerrottiin siitä, kuinka S-ryhmällä perusta johtamiselle nousee yrityksen toiminta-ajatuksista, strategiasta ja arvoista. Kauppa on olemassa ensisijaisesti asiakasomistajiaan varten ja johtajan vastuulla on varmistaa, että päämäärä pysyy selkeänä kaikkien työntekijöiden mielessä. Ketjun kaupoissa on otettu käyttöön erilaisia keinoja, joilla työntekijät pääsevät paremmin osallistumaan ja vaikuttamaan omaan työhönsä suunnittelemalla työtehtäviään sekä keksimällä uusia ideoita, joilla parannetaan yksikön toimintaa. Se, että arki toimii töissä hyvin, on sekä johdon että työntekijöiden vastuulla. Esimiehen tehtävä on varmistaa, että pelisääntöjä noudatetaan, ja että työhön vaadittavat puitteet ovat kunnossa. On myös tärkeää, että esimies on paikalla päivittäin. (Moilanen 2013.)

4.3.2 Palautteen antamisen merkitys työhyvinvoinnille

Onnistunut esimiestyö on toiminnan ja ihmisten johtamista oikeudenmukaisella tavalla. Arvostetuksi tuleminen ja oikeudenmukainen kohtelu ovat myös tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Manka ym. 2010, 8–12.) Kerroin arvostuksen merkityksestä jo aiemmin työhyvinvoinnin porrasmallin yhteydessä. Arvostukseen liittyy läheisesti palautteen antaminen ja sen saaminen. Suurimman merkityksen palaute saa silloin, kun sen antaja on joku jota arvostaa. (Rauramo 2012, 124–130.)

Työntekijä pääsee loistamaan, kun hän työssään pääsee hyödyntämään parhaita ominaisuuksiaan ja näin hän saa tukea työlleen. Onnistumisen tunne ja työstä saatu palaute lisää työntekijän innostuneisuutta työstä. Innostuneisuus tarttuu helposti muihin, joten yhden ihmisen innostuneisuus vaikuttaa myönteisesti koko tiimiin. (Manka ym. 2010, 8–12.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan antaa palautetta. Palaute auttaa yritystä ja työyhteisön jäseniä kehittymään ja kasvamaan. On kuitenkin tärkeää, että palautetta osataan antaa ja vastaanottaa oikealla tavalla. Huono palaute on huolimahtoa ja hätäästä, eikä se vie toimintaa eteenpäin, vaan pahimmillaan se tuo tunteen epäoikeudenmukaisuudesta. (Manka ym. 2010, 8–12.) Osuvan palautteen saaminen auttaa korjaamaan työskentelyä ja opettaa tarkastelemaan omaa työtään uudella tavalla. Myönteinen palaute antaa lisää voimavaroja, joiden avulla on helpompi kohdata vaikeatkin työt. (Juuti & Vuorela 2002, 69.)

Yksi tärkeimmistä esimiestyön tehtävistä on osata antaa rakentavaa palautetta. Erityisesti korjaavaa palautetta antaessa esimiehen vuorovaikutuskyvyt ovat koe- tuksella. Palautteen antamisen taito ei ole synnynnäistä, mutta sitä voi opetella esimerkiksi tutkimalla omia vahvuuksiaan ja pohtimalla omia reaktioitaan ristiriitailanteissa. Täytyy myös muistaa, että palautteen saajalla on oikeus tulla kuulluksi ja kertoa oma näkemyksensä asiasta. Palautteen antamista ei siis tulisi pelätä siksi, että pelkää miten vastapuoli reagoi. (Manka ym. 2010, 42–43.)

Palautetta voidaan antaa sekä työn ohessa että esimiehen ja työntekijän välisessä kehityskeskustelussa. Kehityskeskustelu on ennalta sovittu ja suunniteltu vuorovaikutteinen keskustelu, jonka tarkoituksena on muun muassa arvioida mennyttä ja suunnitella tulevaa, antaa ja saada palautetta, selkeyttää organisaation tavoitteita yksilön kannalta sekä parantaa esimiehen ja työntekijän keskinäistä ymmärrystä ja yhteistyötä. Kehityskeskustelu pidetään yleensä kerran tai kahdesti vuodessa. On tärkeää huomioida, että kehityskeskustelulla ei voi korvata päivittäin tapahtuvaa vuorovaikutusta ja esimiehen läsnäoloa. Kehityskeskustelua ei kuitenkaan saa jättää pitämättä päivittäisen vuorovaikutuksen varjolla. (Manka ym. 2010, 47.)

4.3.3 Johtaminen ja työilmapiiri

Great Place to Work -tutkimuksen mukaan hyvä työpaikka on sellainen, jossa työntekijät luottavat organisaationsa johtoon, ovat ylpeitä siitä mitä tekevät ja nauttivat työtovereidensa kanssa työskentelystä. Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen on kaikkien organisaation jäsenten yhteinen tehtävä. Siinä on kyse työyhteisötaidoista ja se näkyy esimerkiksi siinä, että yrityksen Me-tunne kasvaa yhteisten onnistumisten, mutta myös yhteisten epäonnistumisten kautta. Esimies voi vaikuttaa työilmapiirin kehittymiseen olemalla oikeudenmukainen ja rakentamalla luottamusta alaisiin. Hänen tulisi myös karsia työyhteisöstä keskinäistä kilpailua. (Kehusmaa 2011, 111–120)

Samalla, kun kilpailu nuorista osaajista kiristyy, joudutaan miettimään millä keinoin työpaikasta saadaan tehtyä heidän silmissään houkutteleva. Lisäksi on tärkeää, että työntekijät saadaan pysymään siellä. Monissa eri tutkimuksissa on osoitettu, että nuorten arvomaailmassa suurin merkitys työpaikkaa valitessa on sillä, millainen ilmapiiri, ”fiilis”, työpaikalla on ja että työkaverit ovat osaavia. Työpaikalla täytyy olla mahdollisuus tehdä omaa juttua ja saada kehittää itseään. (Ojala & Ahonen 2003, 33.) Huono työilmapiiri saa parhaat työntekijät hakeutumaan muualle, koska yhteistä osaamista ei synny (Ojala & Ahonen 2003, 67).

Työilmapiiri on siis merkittävä tekijä siinä, kuinka haluttu yritys on työpaikkana. Tulevaisuudessa on enemmän kyse siitä, valitseeko työntekijä tietyn organisaati-

on, sen sijaan kuin valitseeko työnantaja kyseisen henkilön. Ilmapiiriin liittyviä epäkohtia on nykyaikana vaikeaa salata, sillä työntekijät voivat jakaa huonoja kokemuksiaan Internetin keskustelupalstoilla sekä sosiaalisessa mediassa. Jatkossa työyhteisöjen ilmapiiriin ja työolosuhteisiin liittyvien asioiden käsittely muuttuu yhä julkisemmaksi ja varsinkin nimekkäämpien organisaatioiden ongelmia käsitellään yhä useammin mediassa. Työnantajien tulisi miettiä erilaisia keinoja, joilla tulevia tai jo kehittymässä olevia työyhteisöongelmia voidaan ehkäistä. (Kehusmaa 2011, 51–53.)

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

Koska opinnäytetyöni tarkoitus on kertoa, miksi työhyvinvointiin kannattaisi panostaa, mielestäni on tärkeää selvittää millaisia kokemuksia ihmisillä on työhyvinvoinnista työpaikoilla. Tutkimukseni tarkoitus onkin tuoda esille työhyvinvointiin sisältyviä ongelma-alueita. Halusin saada vastauksia henkilöiltä, jotka ovat eri-ikäisiä ja joilla on erilaiset työtaustat takanaan. Mielestäni oli myös tärkeää, että henkilöt eivät työskentele samassa työpaikassa tai edes samalla alalla, jotta saisin mahdollisimman monenlaisia näkemyksiä työhyvinvoinnista. Yhdelle yritykselle tehty kysely tuo näkemyksen vain yhdeltä alalta ja pelkäsin, että tulokset ovat silloin liian ennalta arvattavia. Tällä tarkoitan sitä, kuinka esimerkiksi vuorotyössä oleville ihmisille on tärkeää kiinnittää huomiota työaikoihin, kun taas isoissa tehtaissa työskenteleville henkilöille tärkeintä voivat taas olla turvallisuuteen liittyvät asiat.

Tutkimuksen toteuttamisen muodoksi valitsin kvantitatiivisen eli määrällisen menetelmän. Siinä tutkituilta henkilöiltä kerätään tietoa, joka analysoinnin jälkeen esitetään esimerkiksi taulukoiden ja prosenttilukujen avulla. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään usein myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen esivaiheena. Silloin kvantitatiivisella tutkimuksella löydetään kvalitatiivisessa tutkimuksessa myöhemmin tutkittavat kohteet tai esimerkiksi haastateltavat henkilöt. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostetaan yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja. Sille keskeistä on aiemmista tutkimuksista saadut johtopäätökset ja aiemmat teorit, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnitelmat, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä päätelmien teko havaintoaineiston perusteella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135–140.)

Näiden edellä mainittujen perusteluiden jälkeen päätin ottaa tutkimukseni kohteeksi Centria ammattikorkeakoulun Talonpojan kampuksen liiketalouden aikuisopiskelijat. Vaikka opiskelijoiden määrä on melko pieni, uskoin saavani heiltä melko kattavan näkemyksen työhyvinvoinnin kokemuksista.

5.1 Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyökyselyni tarkoitus oli ensisijaisesti selvittää, millaisia kokemuksia aikuisopiskelijoilla oli työhyvinvoinnista. Kokemusten perusteella halusin selvittää, millaisiin työhyvinvointiin liittyviin asioihin yritysten kannattaisi kiinnittää huomiota ja mitkä asiat tarvitsisivat eniten korjaamista. Lisäksi, koska olen esittänyt opinnäytetyössäni useita eri määritelmiä ja teorioita työhyvinvoinnille, koin tärkeäksi saada myös aikuisopiskelijoiden omia määritelmiä aiheesta. Halusin myös selvittää, mitkä tekijät koetaan usein jaksamista vähentäväksi tekijöiksi, ja mitkä toisaalta ovat niitä asioita, jotka auttavat työntekijää jaksamaan paremmin työssään.

5.2 Aineiston keruu ja tutkimuskysymysten valinta

Aineiston keruu suoritettiin kyselylomakkeen (LIITE 1) avulla maaliskuussa 2013. Lomakkeen otsikkona oli Kokemuksia työhyvinvoinnista. Kysymykset 1–3 olivat taustakysymyksiä, joissa selvitettiin vastaajan sukupuoli, ikä sekä työtilanne. Neljäs kysymys oli avokysymys, jossa vastaajia pyydettiin määrittelemään työhyvinvointi. Väittämät 5–22 olivat monivalintatehtäviä, joihin vastattiin asteikolla 1–5 vaihtoehdon 1 tarkoittaessa ”täysin eri mieltä” ja vaihtoehdon 5 ”täysin samaa mieltä”. Väittämät perustuivat teoriaan työhyvinvoinnin portaista ja ne oli ryhmitelty niiden mukaisesti (Rauramo 2012, 15). Viimeisessä kysymyksessä (23) vastaajien tuli merkitä heille antamastani listasta viisi positiivista ja viisi negatiivista asiaa, jotka ovat vaikuttaneet eniten heidän työssä jaksamiseensa. Listan asiat oli myös kerätty Rauramon (2012) kirjasta.

Kysymysten valinta oli melko monimutkainen prosessi. Useat työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat lakisääteisiä ja siitä syystä yrityksille pakollisia (Ojala & Ahonen 2003, 27). Mielestäni olisi ollut turhaa kysyä näihin liittyviä kysymyksiä, vaikka lakisääteisissä asioissa onkin joskus havaittavissa puutteita. Kuten jo aiemmin opinnäytetyössäni mainitsin, työhyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ovat niitä, jotka ylittävät lainsäädännön vaatimukset (Rauramo 2012, 18). Kysymyksissäni hainkin siis mielipiteitä ja kokemuksia sellaisista asioista, joihin lait eivät vaikuta, mutta jotka tekevät työpaikasta työhyvinvoinnin näkökulmasta hyvän tai huonon.

Tällä perusteella valitsin kolmesta neljään väittämää jokaista työhyvinvoinnin portasta kohden. Näitä ovat kohdat 5–22. Seuraavaksi kerron hieman tarkemmin väittämien valitsemisesta ja niiden taustoista.

Työhyvinvoinnin portaissa (KUVIO 3) ensimmäinen porras luo perustan työhyvinvoinnille. Ensimmäiseen portaaseen liittyviä asioita ovat työntekijän terveys ja sen ylläpito sekä asiat, jotka mahdollistavat tehokkaan työnteon ja jaksamisen töissä. (Rauramo 2012, 25–26.) Väittämät 5–8 koskevat työhyvinvoinnin ensimmäistä portasta ja niissä kysytään vastaajien mielipiteitä heidän työtiloistaan, heidän mahdollisuuksistaan vaikuttaa omiin työaikoihinsa sekä siitä, miten heidän voimavaransa ovat tasapainossa työn henkisten ja fyysisten vaatimusten kanssa. Väittämät 9–12 taas koskevat työpaikan turvallisuutta. Kuten jo aiemmin mainitsin, turvallisuus voidaan jakaa eri osa-alueisiin, joita ovat fyysinen sekä henkinen turvallisuus (Otalala & Ahonen 2003, 20). Turvallisuuteen liittyvissä väittämissä halusin saada vastaajien kokemuksia työpaikkakiusaamisesta, työn jatkuvuuteen liittyvästä mahdollisesta epävarmuudesta, tehtävien ja vastuiden jakautumisesta sekä uhkaavista tilanteista. Näin sain mielestäni hyvän kokonaisuuden erilaisista turvattomuuden tunnetta aiheuttavista asioista.

Työhyvinvoinnin kolmanteen portaaseen, eli yhteisöllisyyteen, liittyviä asioita halusin tutkia kysymällä vastaajien mielipidettä heidän työpaikkansa työilmapiiristä, tiedonkulusta, pelisäännöistä sekä siitä, miten he saavat tarvittaessa tukea työka vereiltaan. Näiden väittämien (13–16) avulla uskoin saavani melko kattavan kuvan työyhteisön toimivuudesta. Neljäs työhyvinvoinnin porras liittyy arvostukseen. Arvostuksella voidaan tarkoittaa joko toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta tai kunnioitusta tai sitten se voi olla itsearvostusta, kuten itseluottamus ja pätevyys (Rauramo 2012, 123). Tämän portaan väittämät (17–19) liittyivätkin työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun, palautteen saamiseen sekä työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä. Päädyin näihin väittämiin, koska kokemuksieni perusteella olen todennut näiden olevan hyvin yleisiä ristiriitojen aiheuttajia työpaikoilla. Viidenteen työhyvinvoinnin portaaseen, eli osaamiseen, liittyvissä väittämissä 20–22 kysyttiin sitä, miten työntekijä kokee oman osaamisensa, saako hän tarpeeksi haasteita ja onko hänellä mahdollisuuksia edetä työssään. Mielestäni on tärkeää,

että työntekijä tuntee olevansa hyvä työssään. Sen lisäksi tarvitaan sopivia haasteita ja mahdollisuuksia, jotta työmotivaatio pysyy hyvänä.

Työhyvinvointi liittyy läheisesti työssä jaksamiseen. Mietin pitkään, miten ottaisin asian esille kyselyssäni, koska halusin välttää vastaajien johdattelua. Halusin saada tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen eli mitkä asiat tuottavat työssä mielipahaa tai stressiä. Toisaalta halusin myös saada esille syy- ja seuraussuhteita siitä, mitkä asiat auttavat jaksamaan ja mitkä tuovat iloa työhön. Tätä selvitin listaamalla asioita, joista vastaajien tehtävänä oli poimia viisi positiivista ja viisi negatiivista asiaa, jotka olivat vaikuttaneet eniten heidän työssä jaksamiseensa. Mielestäni tämä kysymys antaa laajan vastauksen jaksamisen syistä olematta kuitenkaan liian monimutkainen vastaajien näkökulmasta.

5.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi tapahtui tarkastelemalla annettuja vastauksia työhyvinvoinnin portaiden avulla. Olin siis lajitellut väittämät 5–22 työhyvinvoinnin portaiden mukaan, niin että jokaista porrasta kohden oli kolmesta neljään väittämää. Tarkastelen myös aineiston analysoinnissa jokaista porrasta erikseen, ja tuon esille porraskohtaisesti saadut tulokset. Lopuksi teen yhteenvedon asioista, jotka vaikuttivat olevan vastaajien kokemusten mukaan parhaiten ja huonoiten hoidettu.

Kysymystä 23, joka koski työssä jaksamista, analysoin tekemäni jaottelun perusteella. Sanoin valinneeni vaihtoehdot tehtävään 23 Rauramon (2012) kirjasta, en kuitenkaan jaotellut asioita kyselyyni. Taulukossa 2 esitänkin, miten vaihtoehdot jakautuvat kirjan ja työhyvinvoinnin portaiden mukaan. Alkuperäinen kysymys löytyy liitteestä 1. Osa vaihtoehdoista oli mainittu useammallakin portaalla, joten tämä on osittain oma näkemykseni asiasta.

TAULUKKO 2. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät –jaottelu

TYÖHYVINVOINNIN PORRAS	JAKSAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT
1. porras, Terveys	työn kuormittavuus, työn tauotus, fyysiset olosuhteet työpaikalla, työajat, kiire, palkka, omat elintavat, työterveyshuolto
2. porras, Turvallisuus	asiakkaan uhkaava käyttäytyminen, uhkaava tilanne työpaikalla, muutokset työpaikallani, epävarmuus työsuhteen kestosta, turvallisuus työpaikallani, ristiriidat työntekijöiden välillä
3. porras, Yhteisöllisyys	asenteet, juoruaminen, pelisäännöt, vuorovaikutus, tiedonkulku, työilmapiiri, työkaverit
4. porras, Arvostus	työrauha, työkaverin antama palaute, vastuun jakautuminen, asiakkaalta saatu palaute, luottamus, työn arvostus, työnantajan antama palaute, tasapuolinen kohtelu
5. porras, Osaaminen	koulutusmahdollisuudet, työn haastavuus, vaikuttamismahdollisuudet, etenemismahdollisuudet, työn yksipuolisuus, kehityskeskustelut

Tarkoitukseni on saada selville mitkä ovat ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet eniten kyselyyn vastanneiden työssä jaksamiseen. Esittelen tulokset aluksi porraskohtaisesti taulukko 2:n mukaan, jonka jälkeen teen yhteenvedon viidestä eniten jaksamista lisäävästä sekä viidestä eniten jaksamista vähentävistä tekijöistä.

6 TUTKIMUSTULOKSET

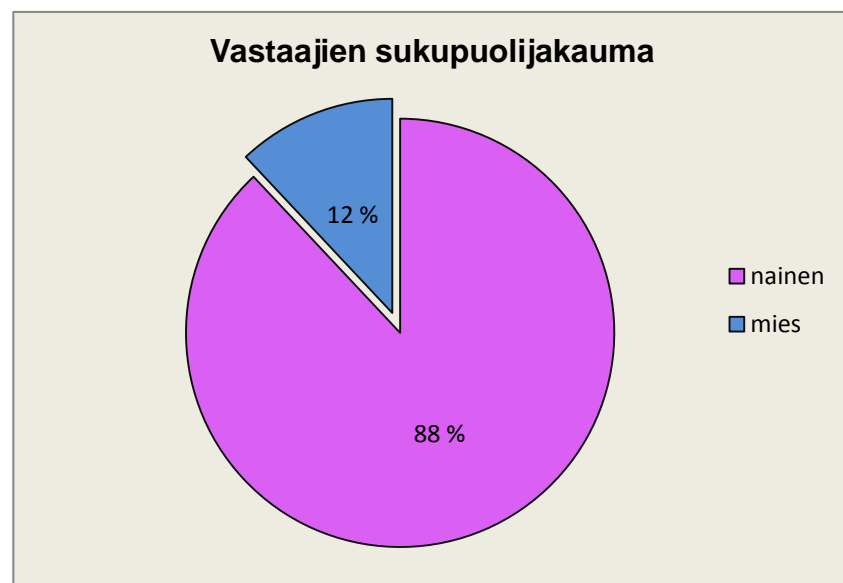
Olen jakanut tutkimustulokseni kahteen eri osaan, taustatietoihin sekä kokemuksiin työstä ja työoloista. Taustatiedoissa kysyttiin vastaajien sukupuolta, ikää sekä tämänhetkistä työtilannetta. Toinen osa jakautui edelleen kolmeen erilaiseen osioon, joissa muun muassa pyydettiin kirjoittamaan määritelmä työhyvinvoinnille sekä vastattiin erilaisiin väittämiin. Käyn kysymykset läpi siinä järjestyksessä kuin ne olivat kyselylomakkeessa. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 25 aikuisopiskelijaa 34:stä 4.3.2013–8.3.2013 välisenä aikana. Vastausprosentiksi tuli siis 73,5.

6.1 Vastaajien taustatiedot

Taustakysymykset liittyivät vastaajien sukupuoleen ja ikään. Mielestäni oli oleellista myös selvittää vastaajien tämänhetkinen työtilanne. Työtilanne lasketaan myös taustakysymyksiin.

Sukupuoli

Vastaajien sukupuolijakauma oli seuraavanlainen (KUVIO 4).

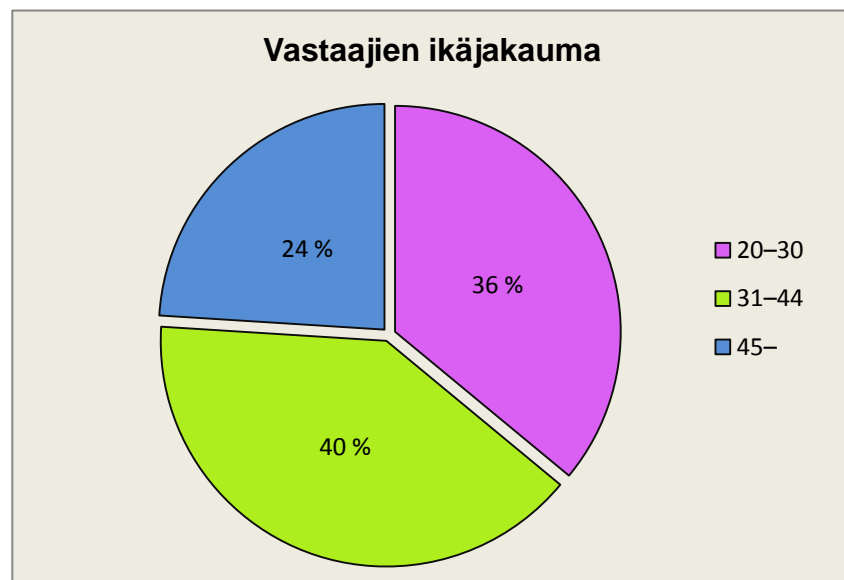


KUVIO 4. Vastaajien sukupuolijakauma

Kuviosta 4 on nähtävissä, että vastaajista 12 % oli miehiä ja 88 % naisia. Suuri ero prosentteissa on selitettävissä sillä, että miesten määrä aikuisopiskelijoina on huomattavasti naisia pienempi. Kyselyyni vastasi 100 % miespuolisista aikuisopiskelijoista. Tutkimuksen kannalta olisi ollut parempi, jos sukupuolijakauma olisi ollut tasaisempi, sillä olisi ollut mukava saada enemmän miesten kokemuksia mukaan tutkimukseeni.

Ikä

Vastaajien ikäjakauma oli seuraavanlainen (KUVIO 5).

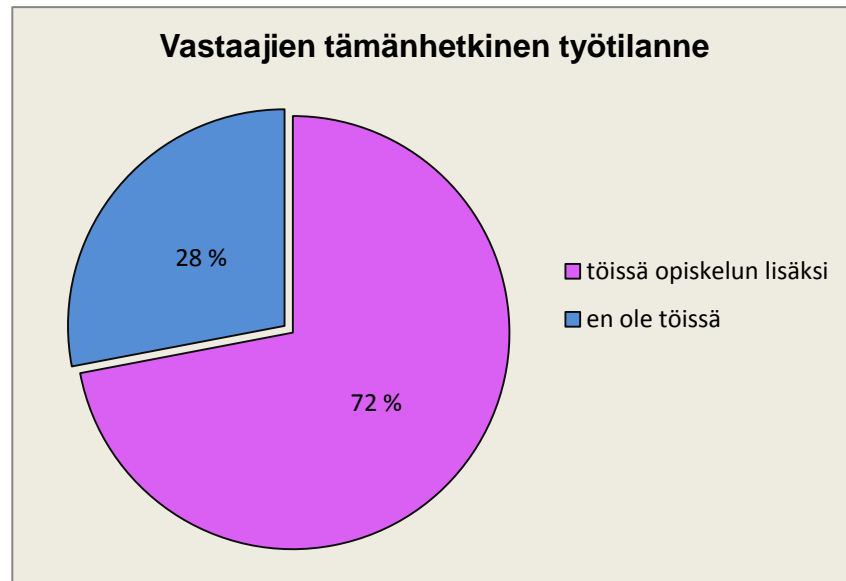


KUVIO 5. Vastaajien ikäjakauma

Vastaajien iät jakautuivat niin, että vastaajista 20–30-vuotiaita oli 36 %, 31–44-vuotiaita oli 40 % ja 45-vuotiaita tai sitä vanhempia 24 %. Vastaajista suurin osa oli siis 31–44-vuotiaita. Vähiten oli 20–30-vuotiaita. Nuorempien opiskelijoiden pieni määrä selittyy varmasti sillä, että suurin osa yli 20-vuotiaista opiskelee nuorisopuolella. Tutkimuksen kannalta on hyvä, että vastaajat ovat eri-ikäisiä.

Työtilanne

Vastaajien tämänhetkinen työtilanne oli seuraavanlainen (KUVIO 6).



KUVIO 6. Vastaajien työtilanne

Kuviosta 6 selviää, että vastaajista suurin osa, eli 72 %, on töissä opiskelun lisäksi. 28 % vastaajista ei ole töissä tällä hetkellä. Melko korkea prosenttiluku työttömien kohdalla johtuu osaksi siitä, että opiskelua tuetaan muuten. Esimerkiksi TE-toimistossa voidaan sopia tiettyjen ehtojen täyttyessä, että opiskelija voi opiskella menettämättä työttömyysetuutta. Silloin opiskelijalle maksetaan opintojen ajalta työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea sekä kulukorvausta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

Taustakysymysten mukaan vastaajista suurin osa oli siis naisia. Enemmistö kyselyyn vastanneista käy myös töissä opiskelun lisäksi. Iältään vastaajat olivat hyvin erilaisia. Vastaukset jakautuivat lähes tasan kolmen eri luokan välillä. Kuitenkin hieman muita enemmän oli 31–44-vuotiaita.

6.2 Työ ja työolot

Varsinaisesti työhyvinvointiin liittyviä asioita kysyttiin lomakkeen toisessa osiossa. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli selvittää, mitä työhyvinvoinnilla yleensäkin käsitetään ja millaisia kokemuksia vastaajilla oli työhyvinvoinnista. Osio alkoi avokysymyksellä liittyen työhyvinvoinnin määritelmään. Sen jälkeen vuorossa olivat väittämät, joihin vastaajien tuli ympyröidä oikea vaihtoehto, kun vaihtoehto 1 tarkoitti

”täysin eri mieltä” ja vaihtoehto 5 ”täysin samaa mieltä”. Kyselylomakkeessa olleet väittämät on jaettu viiteen eri ryhmään työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti. Tämän takia esitän saadut tutkimustulokset omissa ryhmissään. Tutkimustulosten kannalta olisi parasta, että vastauksissa olisi mahdollisimman vähän vaihtoehtoa kolme, eli ”en osaa sanoa”.

6.2.1 Miten määrittelet työhyvinvoinnin?

Kyselylomakkeen toisen osan ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin määrittelemään työhyvinvointi. Yleisin vastaus oli, että työhyvinvointi on sitä, että töihin on mukava mennä ja siellä on kiva olla. Keräsin seuraavaksi muutaman esimerkin saamistani vastauksista. Vastaukset löytyvät kokonaisuudessaan työn lopusta Liitteestä 2.

Työhyvinvointi on sitä, että töihin meneminen on kivaa ja sinne voi mennä hymyssä suin :) Ja, että loman jälkeen huomaa kuinka ikävä on työkavereita ollutkaan.

Työilmapiiri on hyvä, voi keskustella ja olla eri mieltä asioista esimiehen ja työtovereiden kanssa. Työ on mielekästä ja palkitsevaa. Resurssit on sellaiset, että pystyy tekemään työt.

Jaksaa töissä ja suoriutuu tehtävistään sopivalla rasituksella, jotta myös vapaa-ajalle jää energiaa.

Hyvä työilmapiiri, hyvä työskentelytila. Asiallinen käytös & kohtelu esimiehiltä ja alaisilta. Joustavat työajat, mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin.

Työhyvinvointi on sitä, että kaikilla on hyvä olla töissä, kaikkia kohdellaan tasapuolisesti, ketään ei jätetä porukan ulkopuolelle ja se, että työolot ovat kaiken kaikkiaan hyvät.

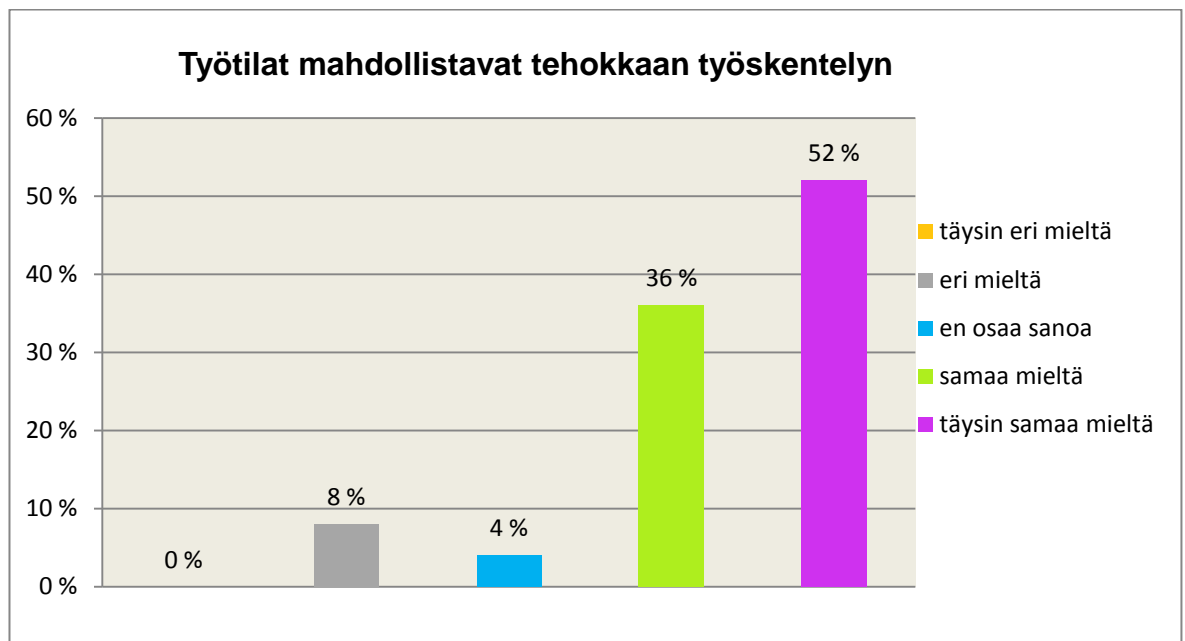
Maximaalinen tällä hetkellä.

Esimerkkivastauksista voidaan sanoa, että hyvällä ja avoimella työilmapiirillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Myös tasapuolinen kohtelu ja hyvät työtilat mainittiin vastauksissa useamman kerran. Vastaajille tärkeää oli lisäksi se, että esimies ja työkaverit käyttäytyvät asiallisesti ja se, että heidän kanssaan voi keskustella ja olla eri mieltä asioista.

6.2.2 Ensimmäinen porras: terveys

Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen askel luo perustan työhyvinvoinnille. Siihen liittyy läheisesti työntekijän terveys ja sen ylläpito sekä asiat, jotka mahdollistavat tehokkaan työnteon ja jaksamisen töissä. Useista ensimmäiseen portaaseen liittyvistä asioista on säädetty laissa, ja siksi voidaankin olettaa, että lähtökohtaisesti näiden asioiden tulisi olla kunnossa joka työpaikalla (Rauramo 2012, 25–26).

Päätin tarkastella ensimmäiseen työhyvinvoinnin portaaseen liittyviä asioita seuraavien väittämien avulla (kysymykset 5–8 ja vastaavasti kuviot 7–10). Niin kuin jo aiemmin mainitsin, halusin valita ensisijaisesti sellaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita, joista laki ei määrää, vaan joihin työpaikka voi halutessaan kiinnittää huomiota parantaakseen työntekijän työoloja ja viihtyvyyttä.

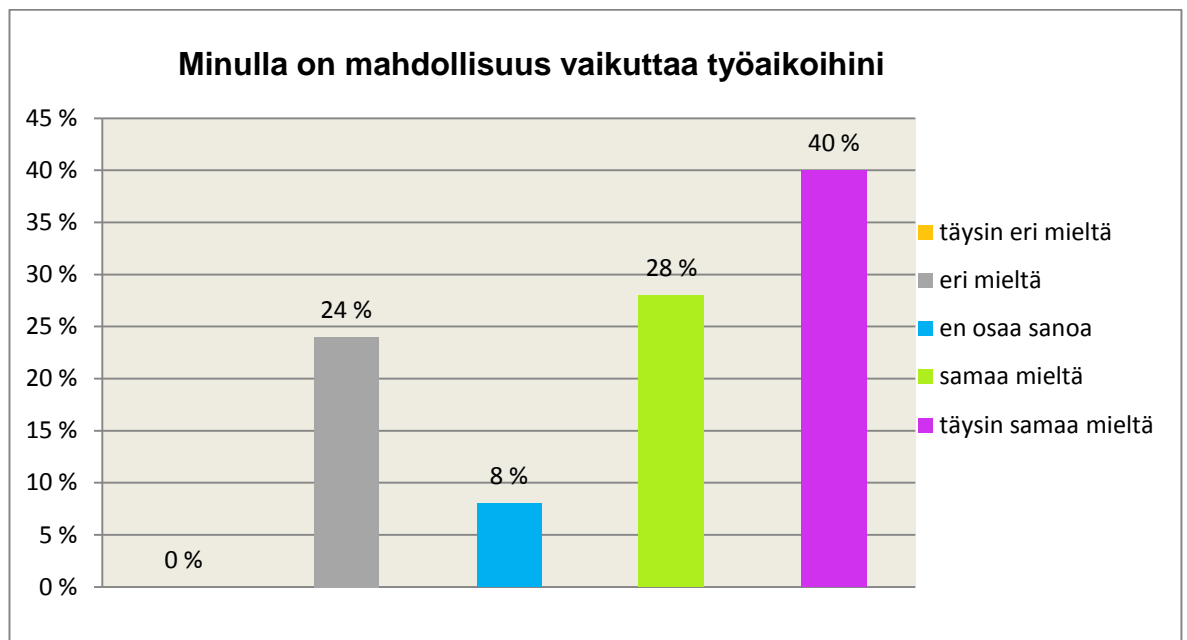


KUVIO 7. Työtilat

Valtaosa vastaajista pitää työtilojaan sopivina tehokkaaseen työskentelyyn. Kuvion 7 mukaan yli puolet vastaajista eli 52 % on väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Vastaajista 8 % oli kuitenkin eri mieltä. Tästä voidaankin päätellä, että työtiloissa on vielä hieman parantamisen varaa. Työtiloja voidaan parantaa esimerkiksi tilojen uudelleen järjestämisellä ja uusia työvälineitä hankkimalla. Ennen uudistusten te-

kemistä olisi hyvä kysyä työntekijöiden arvioita siitä, mitkä asiat tarvitsevat parantamista. Näin yritys voi välttää tekemästä turhia investointeja.

Seuraavassa väittämässä on kyse työntekijöiden mahdollisuudesta vaikuttaa työaikoihinsa. Jokaisella meillä on joskus tilanteita jolloin toivoisimme, että pysyisimme vaikuttamaan työaikoihimme. Kaikilla työpaikoilla se ei kuitenkaan ole mahdollista johtuen esimerkiksi yrityksen vähistä resursseista, mutta mielestäni tietynlaiset oikeudet, kuten työvuorojen vaihdot tai tuplavuorojen tekeminen tulisi sallia mahdollisuuksien mukaan. Olen sitä mieltä, että kun työpaikalla pidetään huolta työntekijöiden tarpeista, työntekijä vastaa palvelukseen tekemällä kovemmin töitä.



KUVIO 8. Työajat

Kuviossa 8 on nähtävissä jonkin verran vaihtelua vastausten välillä. Vastaajista 40 % on täysin samaa mieltä siitä, että heidän on mahdollista vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Samaa mieltä väittämän kanssa on 28 % vastaajista. 24 % eli lähes neljäsosa vastaajista sanoi kuitenkin olevansa eri mieltä asiasta eli he eivät voi vaikuttaa työaikoihinsa.

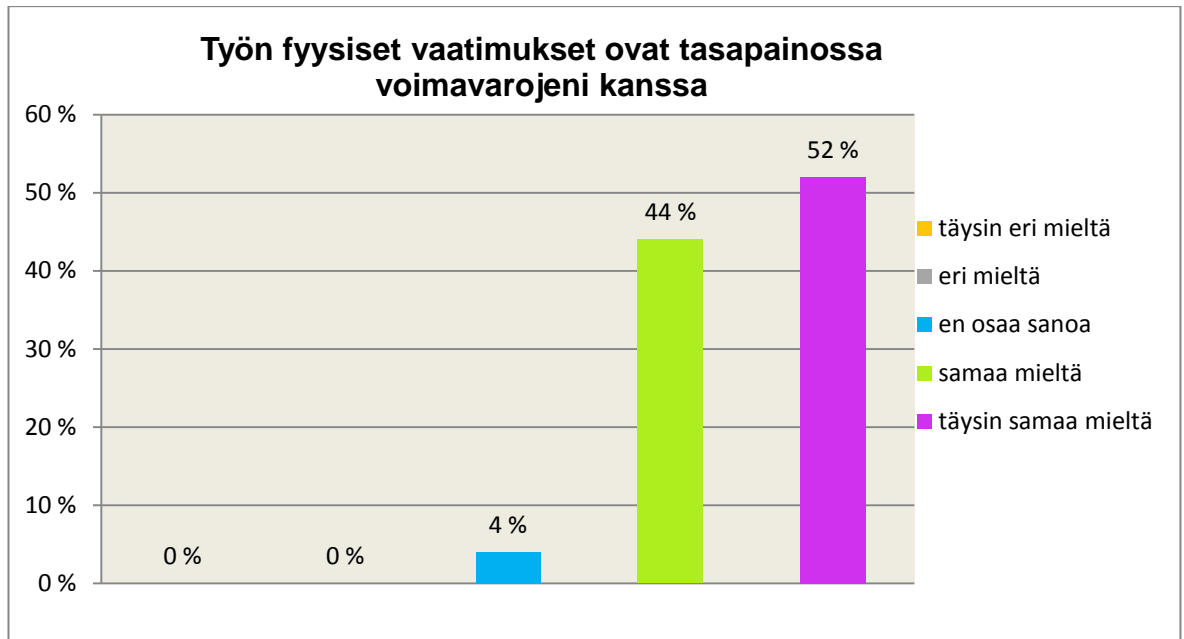
Seuraavat kaksi väittämää koskivat työntekijän voimavaroja.



KUVIO 9. Työn henkiset vaatimukset

Lähes kaikki vastaajat ovat enimmäkseen sitä mieltä, että heidän työnsä henkiset vaatimukset ovat tasapainossa heidän voimavarojensa kanssa. Kuitenkin heistä 60 % on valinnut vaihtoehdon "samaa mieltä" vaihtoehdon "täysin samaa mieltä" sijaan. Työ on siis jollain tapaa heille henkisesti rasittavaa. Se voi tarkoittaa esimerkiksi työn liiallista määrää, vaikeustasoa tai sitä, että tällaiset tekijät yhdessä aiheuttavat stressiä tai kykenemättömyyden tunnetta. Mielestäni on positiivista, että vain 4 % vastaajista eli yksi henkilö oli eri mieltä asiasta. Kuitenkin olisi tärkeää yrityksen kannalta, ettei kenellekään aiheutuisi liiallista henkistä rasitusta.

Kuviossa 10 tutkittiin, miten työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän voimavarojen kanssa. Positiivista on se, että kukaan ei ole eri mieltä annetun väittämän kanssa. Annetut vastaukset jakaantuvat melko tasaisesti, jolloin 52 % vastaajista on väittämän kanssa täysin samaa mieltä ja 44 % samaa mieltä. Lähtökohtaisesti voitaisiin sanoa, että asiat ovat melko hyvin tällä työhyvinvoinnin osa-alueella.



KUVIO 10. Työn fyysiset vaatimukset

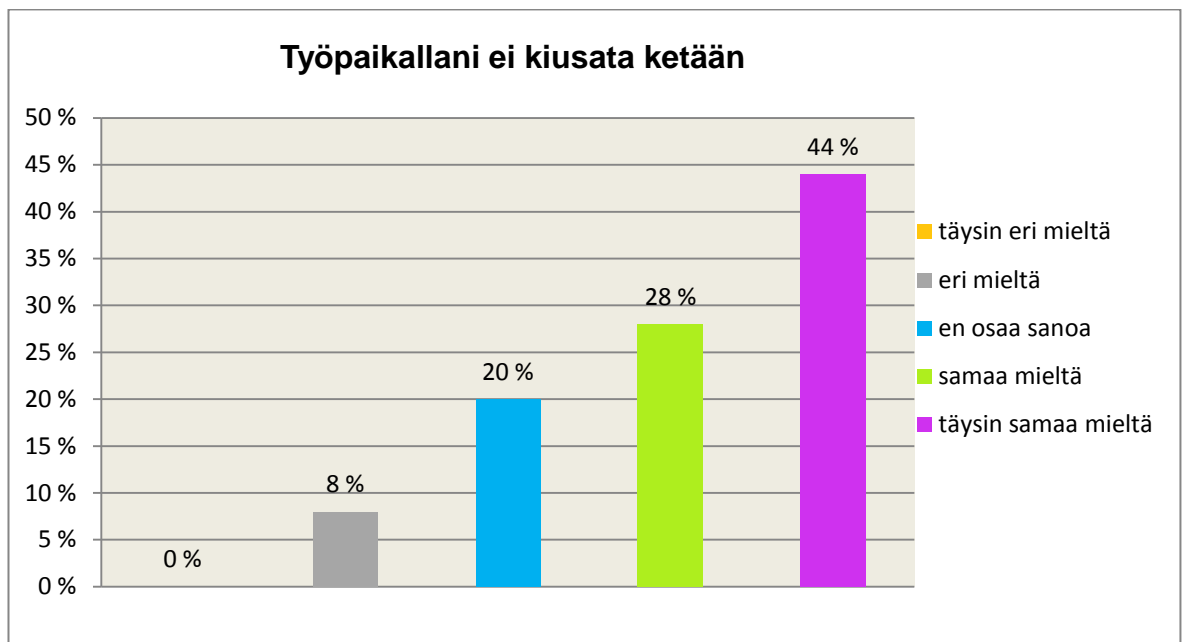
Ensimmäisen työhyvinvoinnin portaan vastaukset olivat suurimmaksi osaksi positiivisia. Se on hyvä, sillä ensimmäisen portaan asiat ovat ikään kuin työhyvinvoinnin perusta. Ainoa asia, jossa vastauksissa oli hieman enemmän erimielisyyttä, oli kohta, jossa kysyttiin työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa omiin työaikoihinsa.

6.2.3 Toinen porras: turvallisuus

Työhyvinvoinnin portaiden toinen askel on turvallisuus. Turvallisuus voidaan käsitellä useilla eri tavoilla ja tässäkin teoriassa se on jaettu kahteen osaan eli fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen. Työntekijöiden fyysisestä turvallisuudesta on määrätty muun muassa työturvallisuuslaissa. Henkinen turvallisuus tarkoittaa sellaista ilmapiiriä, johon ei kuulu kiusaamista ja jossa työntekijä tietää tehtävänsä. (Ojala & Ahonen 2003, 20.) Henkiseen turvallisuuteen olisi tärkeää kiinnittää huomiota, sillä pelko estää työntekijöiden kehitystä ja hyvinvointia (Rauramo 2012, 69). Toiseen työhyvinvoinnin portaaseen liittyviä asioita olen tarkastellut seuraavien neljän väittämän (numerot 9–12) ja vastaavien kuvioden 11–14 avulla.

Aluksi kartoitan hieman työpaikkakiusaamista. Mielestäni työpaikkakiusaaminen on vakavasti otettava ongelma työpaikalla. Tilanteesta riippuen kiusaaja voi olla

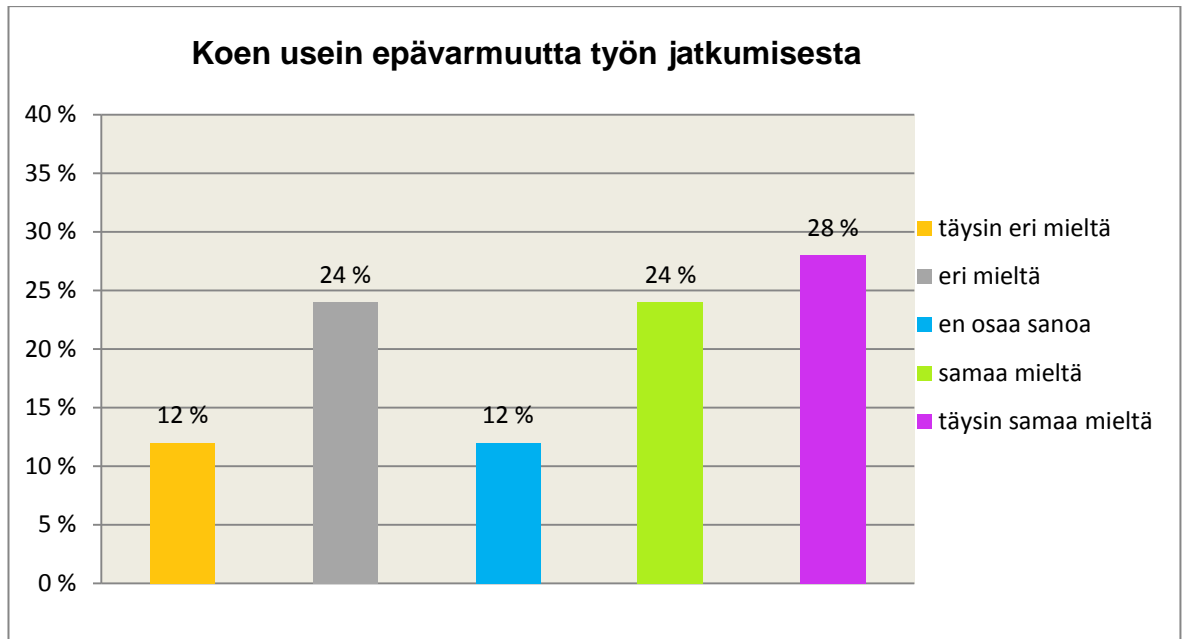
joko työkaveri tai esimies. Kiusaaminen voi näkyä syrjimisenä, epäoikeudenmukaisuutena tai jopa sanallisena kiusoitteluna. Kiusaamiseen tulisi puuttua heti ja sille tulisi olla jokaisella työpaikalla nollatoleranssi. Kiusaamista voi kuitenkin olla vaikeaa tunnistaa, sillä toiset ovat herkempiä kuin toiset. Esimerkiksi joku voi kokea päivittäisen vitsailun henkilökohtaisena loukkauksena.



KUVIO 11. Työpaikkakiusaaminen

Kuviosta 11 nähdään, miten vastaukset jakautuvat työpaikkakiusaamiseen liittyen. Vastaajista 44 % oli täysin samaa mieltä, että heidän työpaikallaan ei kiusata ketään. Myös 28 % olivat melko tyytyväisiä työpaikkansa tilanteeseen. Kuitenkin 8 % sanoi olevansa eri mieltä asiasta. Viidesosa vastaajista ei osannut sanoa, esiintyykö heidän työpaikallaan kiusaamista. Korkea prosentti tässä voi johtua siitä, että kiusaamista voi olla vaikea arvioida ja nähdä muiden näkökulmasta.

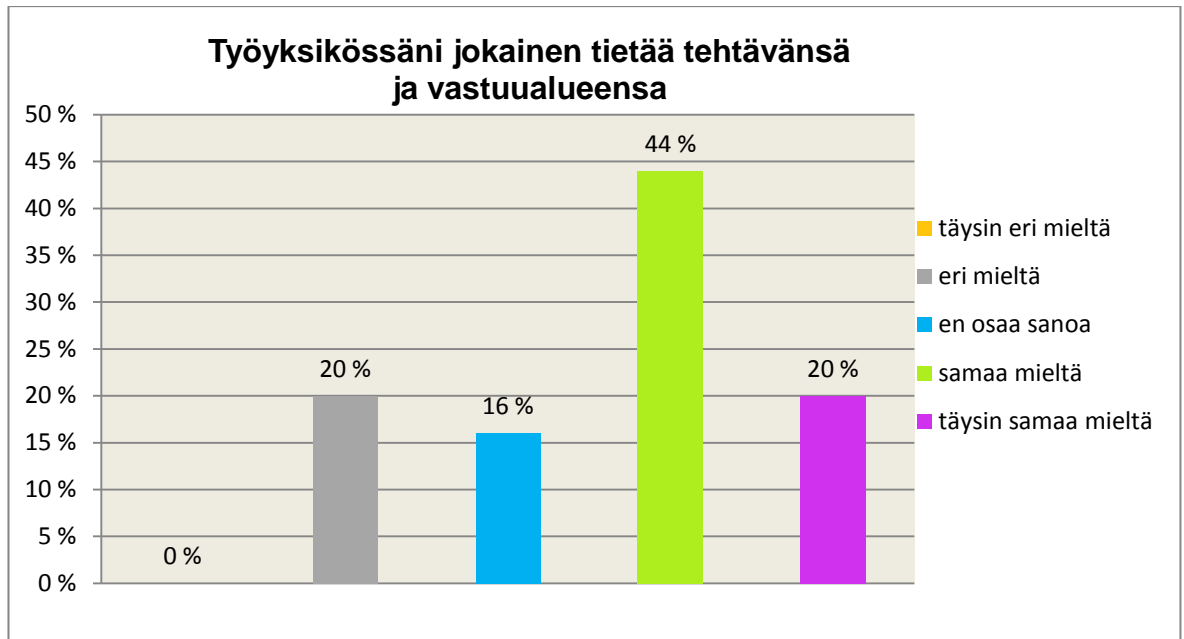
Seuraavassa väittämässä selvitettiin, kokevatko vastaajat usein epävarmuutta työnsä jatkumisesta.



KUVIO 12. Epävarmuus työn jatkumisesta

Vastaukset jakaantuivat tässä väittämässä enemmän kuin muissa. Huolestuttavaa oli se, että epävarmuutta työn jatkumisesta koki yhteensä 52 % eli yli puolet vastaajista. Sen lisäksi 24 % kysymykseen vastanneista eivät olleet ihan samaa mieltä väittämän kanssa, eli heillä selvästi oli jonkinlaisia epäilyksiä asiaan liittyen. Ainoastaan 12 % vastaajista oli eri mieltä, eli he eivät koe epävarmuutta työnsä jatkumisesta. Tämä on mielestäni hyvin huolestuttavaa. Olin itsekkin eräässä työpäivässä lähes viisi vuotta määräaikaisena työntekijänä. Työsopimusten kestot vaihtelivat yhdestä päivästä kolmeen kuukauteen, joten elin jatkuvassa epävarmuudessa työni jatkuvuudesta. Koin sen todella stressaavaksi, kun en koskaan voinut suunnitella etukäteen asioita. Lopulta jatkuva ”pelinappulana olo” myös alkoi syödä motivaatiotani. Epävarmuudessa pitäminen ei ollut hyödyllistä minulle eikä yritykselle. Siinä kärsivät molemmat. Pelkään, että tämä ongelma tulee vain lisääntymään nopeasti muuttuvan yritysmaailman takia.

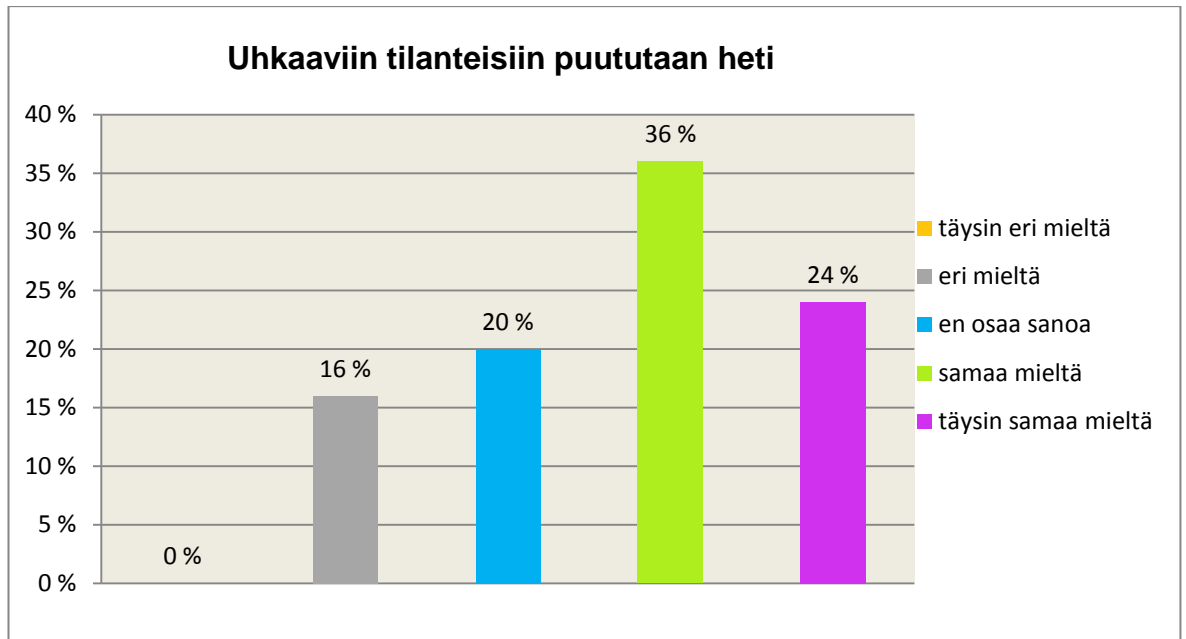
Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä ja vastualueensa. Silloin toisten syytely tekemättä jääneistä asioista vähenee ja työ on muutenkin sujuvaa. Esimiehellekin jää aikaa muihin töihin, kun työntekijät tietävät jo valmiiksi paikkansa. Kuviosta 13 ilmenee vastanneiden mieltipide työyksikkönsä tehtävistä ja vastuista.



KUVIO 13. Työyksikön tehtävät ja vastualueet

Kuviossa 13 vastanneista 20 % on eri mieltä väittämän kanssa. Viidesosalla vastanneista eivät siis ole työtehtävät sekä vastuunjakautuminen selvillä työpaikoillaan. Tämä voi aiheuttaa aiheetonta syytelyä, ristiriitoja työntekijöiden välillä sekä töiden hidastumista. Toiset 20 % ovat taas sitä mieltä, että työtehtävät ja vastualueet ovat kunnossa. 44 % vastaajista on hieman epävarmoja työpaikkansa tilanteesta.

Seuraavaksi esitetty väittämä jätti vastaajalle melko paljon tulkinnan varaa (KUVIO 14). Uhkaavalla tilanteella voidaan tarkoittaa esimerkiksi uhkailevaa asiakasta, ongelmia työntekijöiden välillä tai vaikkapa läheltä piti-tilannetta. Usein jälkikäteen mietittäessä huomataan, että asia olisi ollut helpompaa korjata ennen kuin se aiheutti jotain pahempaa. Uhkaaviin tilanteisiin tulisi siksi kiinnittää huomiota heti.



KUVIO 14. Uhkaavat tilanteet

Yllä olevan Kuvion 14 mukaan ainoastaan 24 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan uhkaaviin tilanteisiin puututaan heti. Suurin osa vastaajista eli 36 % oli melko pitkälti samaa mieltä väittämän kanssa. Jopa 16 % vastanneista ilmoitti kuitenkin olevansa eri mieltä ja loput 20 % ei osannut sanoa mitään työpaikkansa tilanteesta. Näiden tulosten perusteella voisi sanoa, että työpaikkojen tulisi ottaa tosissaan uhkaavat tilanteet ja puuttua niihin nopeammin.

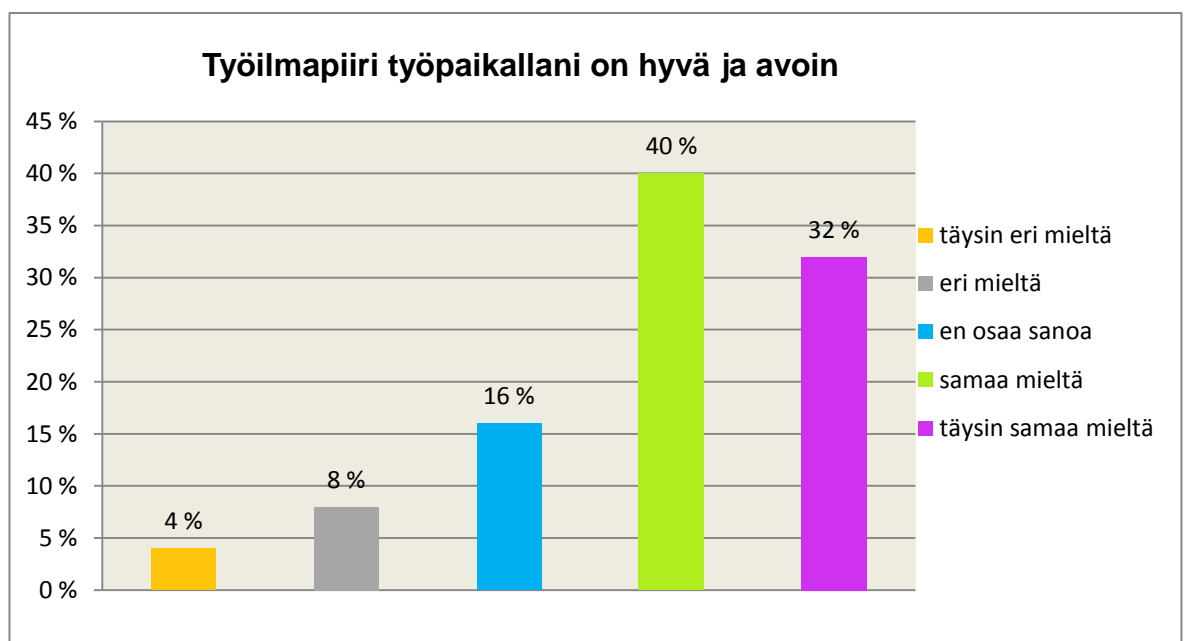
Toisella työhyvinvoinnin portaalla olevissa asioissa oli nähtävissä huomattavasti enemmän puutteita kuin ensimmäisellä portaalla. Yli puolet kyselyyn vastanneista koki usein epävarmuutta töidensä jatkumisesta. Myös tehtävien ja vastuualueiden tuntemisessa sekä uhkaaviin tilanteisiin reagoimisessa olisi parantamista.

6.2.4 Kolmas porras: yhteisöllisyys

Kolmantena työhyvinvoinnin portaana on yhteisöllisyys. Sen pohjana on ihmisen tarve läheisyyteen sekä halu kuulua johonkin yhteisöön. Yhteenkuuluvuuden tunne tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja auttaa jaksamaan töissä. (Otala & Ahonen 2003, 21.) Yhteenkuuluvuus ja yhteisöllisyys syntyvät jaetuista päämääristä, joihin pyritään toimimalla yhdessä. Toimiva työyhteisö, jossa yhteistyö sujuu ja jossa on

avoimet ja luottamukselliset välit, pystyy myös tuloksekkaampaan työhön. (Rau-
ramo 2012, 105.) Seuraavat neljä väittämää, numerot 13–16 liittyvät työhyvinvoin-
nin kolmanteen portaaseen eli yhteisöllisyyteen. Vastausten sisältöjä arvioin kuvi-
oissa 15–18.

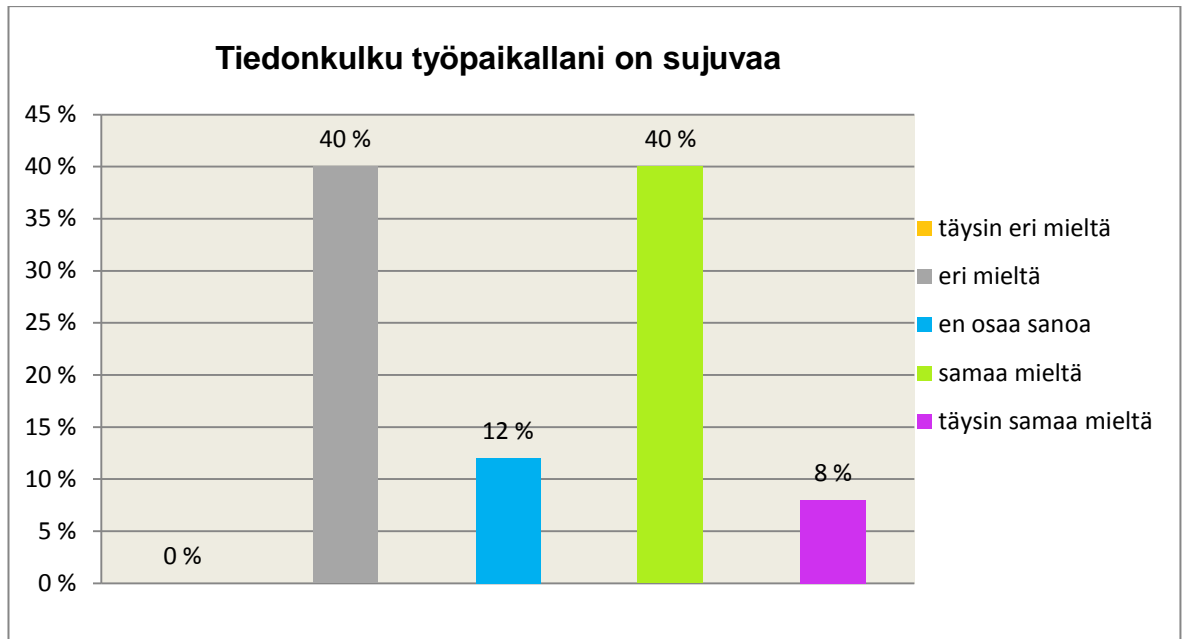
Työilmapiiri on mielestäni hyvin tärkeä tekijä työhyvinvointiin liittyen. Unelmatyö-
paikkaani miettiessä avoin ja lämmin työilmapiiri on ensimmäisiä asioita, joita toi-
von. On tärkeää, että työpaikalla voi olla oma itsensä, ja siellä on lupa sanoa mie-
lipiteensä, tarvitsematta pelätä joutuvansa syrjityksi.



KUVIO 15. Työilmapiiri

Kuviosta 15 selviää, että yli 70 % kyselyyni vastanneista on ainakin melko tyyty-
väisiä työpaikkansa työilmapiiriin. Kuitenkin 4 % on täysin eri mieltä asiasta ja 8 %
eri mieltä. Työpaikalla, jossa työilmapiiri on huono, on raskasta työskennellä.

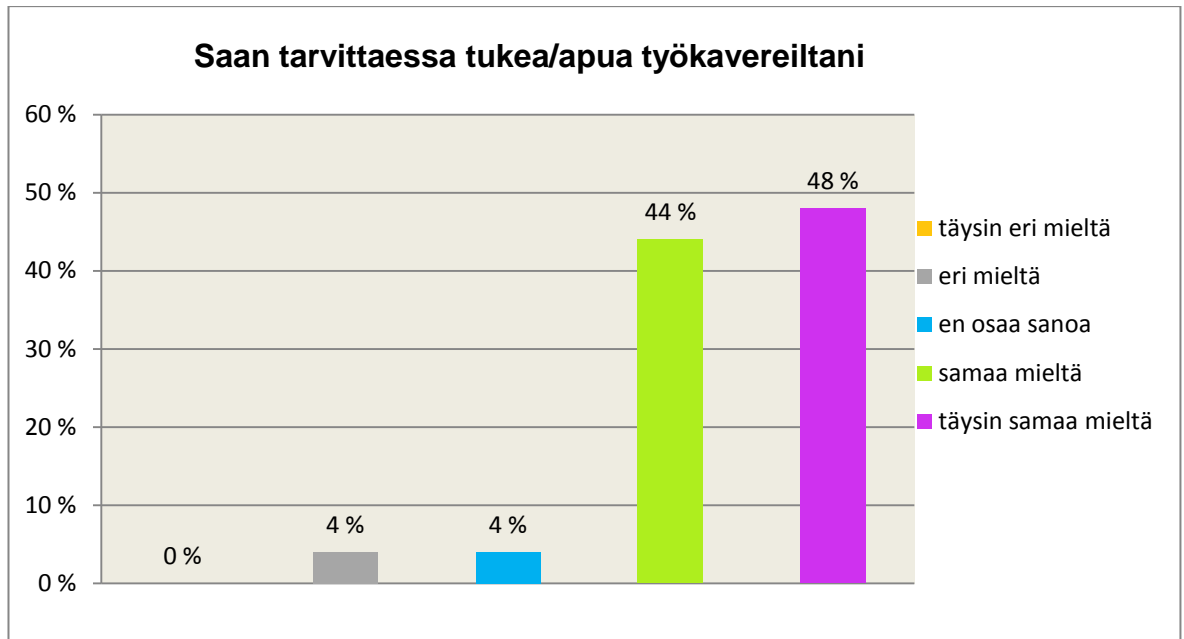
Kuviossa 16 näkyvät vastanneiden mielipiteet heidän työpaikkansa tiedonkulusta.



KUVIO 16. Tiedonkulku työpaikalla

Ainoastaan 8 % eli kaksi henkilöä vastanneista on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 12 % ei osannut vastata kysymykseen ja loput annetuista vastauksista jakautuvat tasan kahtia vaihtoehtojen "samaa mieltä" ja "eri mieltä" kanssa. Vastaukset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että useilla työpaikoilla olisi aihetta parantaa tiedonkulkua. Ongelmat tiedonkulussa voivat johtaa töiden myöhästymiseen ja esimerkiksi siihen, että työt tehdään väärin. Joka tapauksessa katkeileva tiedonkulku aiheuttaa yrityksille tarpeettomia kuluja ja työntekijöille turhautumisen tunnetta.

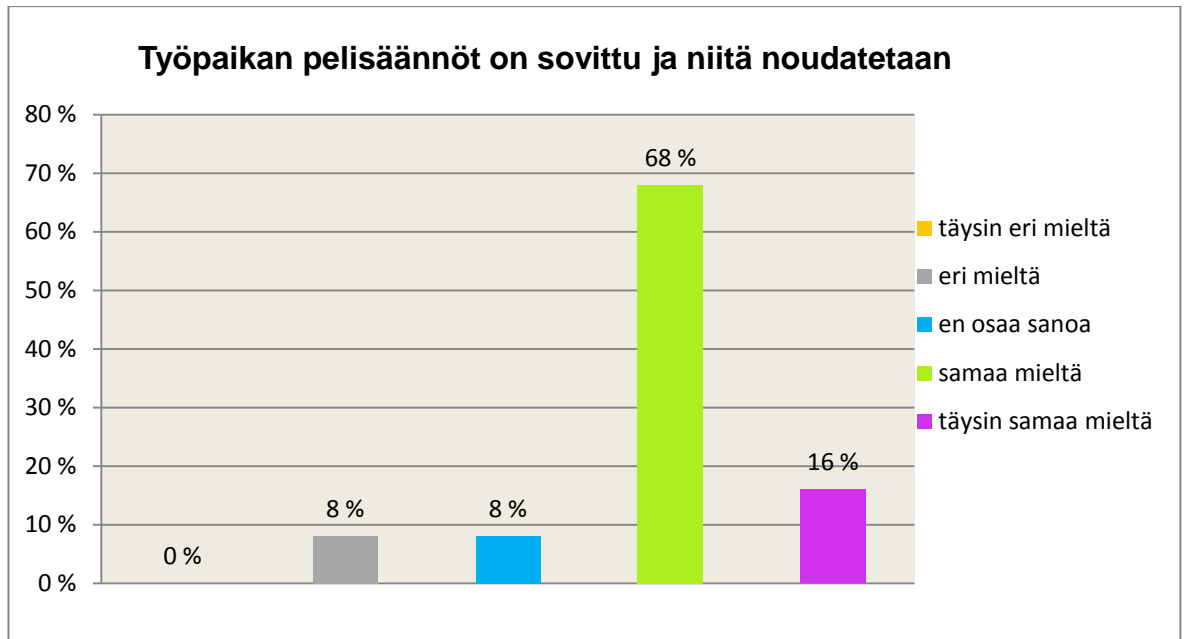
Kuvio 17 tuo esille vastaajien näkemykset siitä, saavatko he tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltaan.



KUVIO 17. Työkavereiden tuki

Työkavereiden tuki on osa työilmapiiriä. Halusin kuitenkin mielenkiinnosta selvittää vastaajien mielipiteitä erikseen tästä aiheesta. Kuvion 17 mukaan lähes puolet vastanneista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa siitä, että he saavat tarvittaessa apua tai tukea työkavereiltaan. Sen lisäksi 44 % oli asiasta samaa mieltä. Yhteensä siis 92 % oli tyytyväisten puolella tässä asiassa. Ainoastaan 4 % vastaajista oli eri mieltä.

Mielestäni olisi tärkeää, että jokaisella työpaikalla luotaisiin yhdessä pelisäännöt, joista jokainen työyhteisön jäsen pitää kiinni. Pelisäännöissä asioista voidaan sopia hyvinkin tarkasti, tai sitten sinne kirjoitettuja ohjeita voidaan pitää vain suuntaa antavina ohjeistuksina. Kuviosta 18 selviävät vastanneiden mielipiteet pelisääntöihin liittyvään väittämään.



KUVIO 18. Työpaikan pelisäännöt

Kuviosta 18 näkyy, että suurin osa vastanneista oli melko pitkälti sitä mieltä, että heidän työpaikallaan pelisäännöt on sovittu ja niitä myös noudatetaan. 68 % oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 8 % vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa.

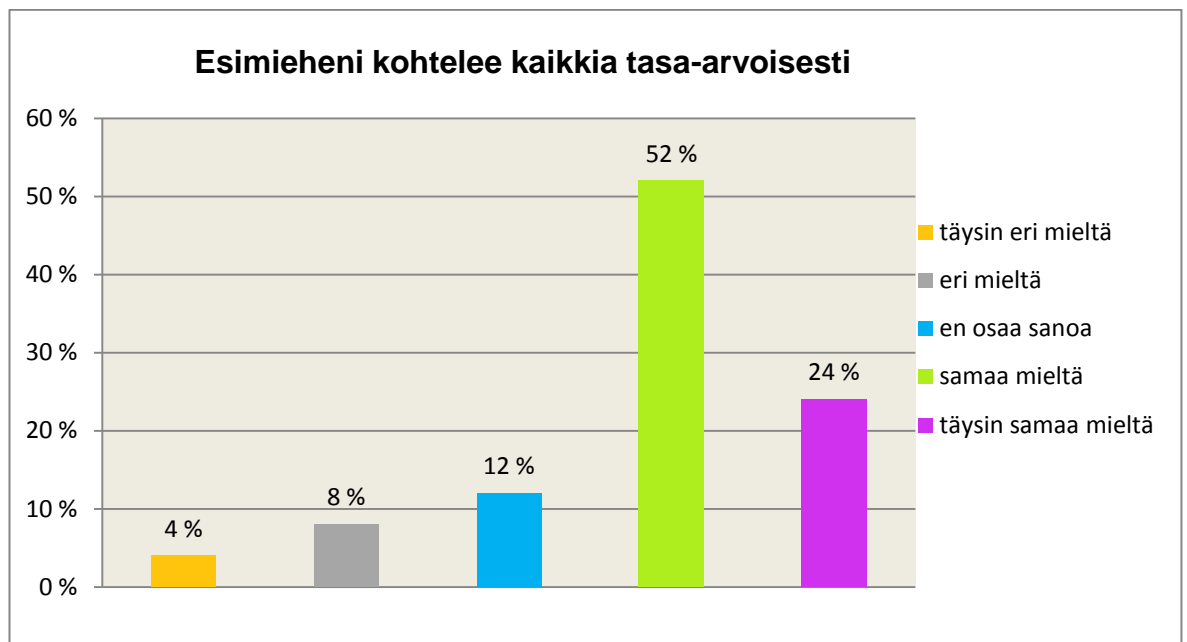
Kolmatta työhyvinvoinnin porrasta koskevien väittämien tuloksista selvisi, että vastaajat saavat tarvittaessa tukea ja apua työkavereiltaan. Vastaajien työpaikoilla on myös sovittu pelisäännöt ja niitä pyritään noudattamaan. Tällä työhyvinvoinnin portaalla parantamisen varaa olisi kuitenkin vielä työilmapiiriin ja tiedonkulkuun liittyvissä asioissa.

6.2.5 Neljäs porras: arvostus

Työhyvinvoinnin portaiden neljäs askel on arvostus. Työelämässä arvostus perustuu vahvasti henkilön osaamiseen ja ammattitaitoon. (Ojala & Ahonen 2003, 21.) Sillä voidaan tarkoittaa joko toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta, johon liittyy oleellisesti esimerkiksi kuuluisuus, huomiointi ja kunnioitus, tai sitten se voi olla itsearvostusta ja siihen liittyviä asioita, kuten itseluottamus ja pätevyys. Arvostuksen saaminen johtaa itsetunnon vahvistumiseen, mutta sen puuttuminen johtaa

alemmuuden ja jopa heikkouden tunteisiin. Työyhteisössä yksilön kannalta tärkeintä on saada arvostusta sellaisilta henkilöiltä, joita hän pitää tärkeinä. Näitä voivat olla esimerkiksi lähin esimies, työkaverit tai asiakkaat. (Rauramo 2012, 123–130.) Olen valinnut seuraavat kolme asiaa tarkasteltavaksi tältä portaalta (kysymykset 17–19), ja niitä koskevien väittämien vastaukset selviävät kuvioista 19–21.

Kysymyksellä 17 halusin saada vastauksen sille, kohtelevatko esimiehet kaikkia tasa-arvoisesti.

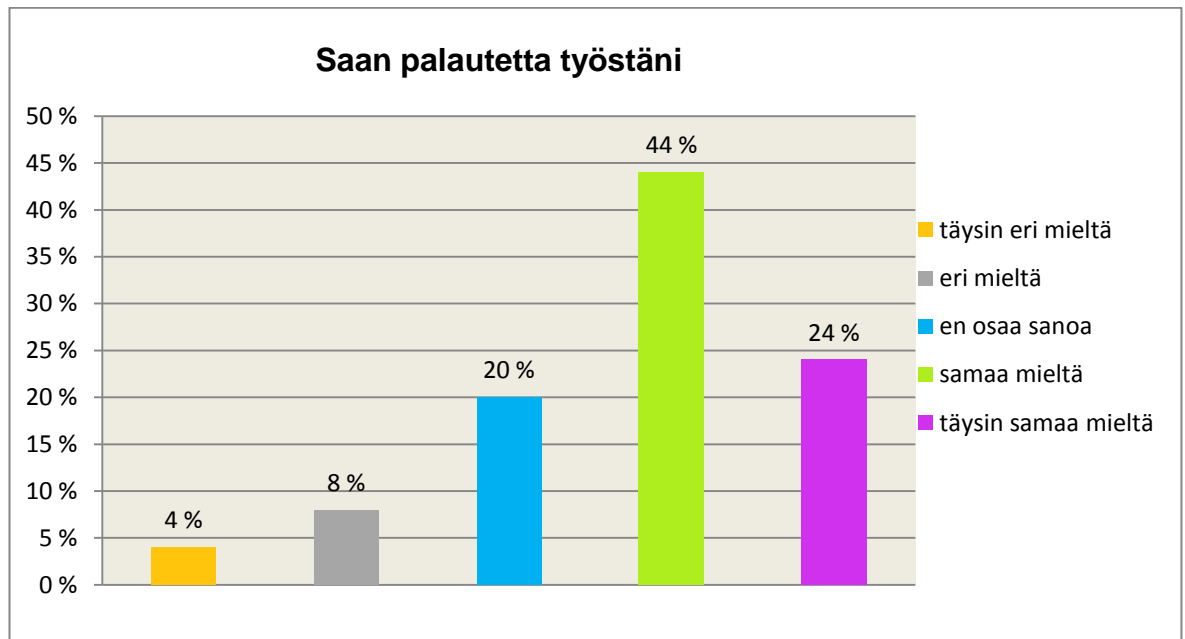


KUVIO 19. Tasa-arvoinen kohtelu esimieheltä

Vastaukset tähänkin väittämään olivat suurimmaksi osaksi positiivisia, vaikka 12 % vastaajista oli eri mieltä väittämästä. 24 % oli täysin vakuuttuneita siitä, että he saavat muiden kanssa samanarvoista kohtelua. Kuitenkin, koska yli puolet vastanneista valitsi toiseksi parhaan vaihtoehdon, voitaisiin päätellä, että parannettavaa löytyy vielä jonkin verran. Kun esimies suosii usein tiettyjä työntekijöitä se voi aiheuttaa muissa työntekijöissä katkeruutta, joka helposti pilaa työpaikan ilmapiirin.

Mielestäni palautteen antaminen on työn arvostusta parhaimmillaan. Myönteinen palaute lisää työntekijän innostusta. Tärkeää ei välttämättä ole keneltä palaute tulee, vaan se, että palautetta tulee. Palaute myös auttaa työntekijöitä ja työyhteis-

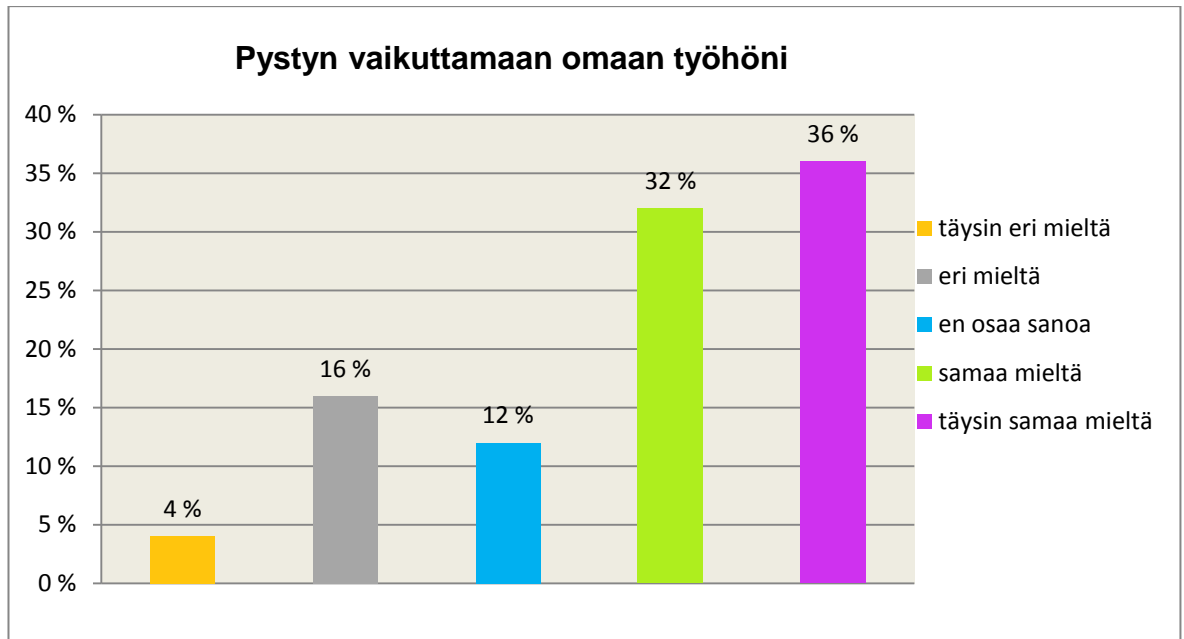
söä kehittymään. Kuviosta 20 ilmenee miten vastaajat kokivat saavansa palautetta työstään.



KUVIO 20. Palautteen saaminen

Vastaukset edellä olleeseen väittämään ovat hyvin samanlaiset kuin kuviossa 19, jonka aiheena oli esimiehen tasa-arvoinen kohtelu. Vastaajista 24 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he saavat palautetta työstään. 4 % vastaajista oli taas täysin eri mieltä ja 8 % eri mieltä. Kokonaisuudessaan vastaukset olivat selvästi positiivisella puolella, 68 %. Palautteen antamista on pyritty lisäämään työpaikoilla kehityskeskustelujen avulla. Työntekijän kannalta parasta olisi kuitenkin saada palautetta juuri tehdystä työstä.

Arvostukseen liittyy myös se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Silloin esimies toimii ikään kuin ohjaajana ja työntekijä saa tehdä työnsä sillä tavalla, jonka hän itse kokee parhaaksi. Esimies ei välttämättä tunne, eikä hänen tarvitsekaan tuntea jokaista työntekijän työvaihetta. Seuraavasta kuvioista nähdään, vastaajien näkemykset mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhönsä.



KUVIO 21. Omaan työhön vaikuttaminen

Vastaajista 16 % oli hieman eri mieltä väittämän kanssa ja 4 % täysin eri mieltä. Yhteensä 20 % eli viidesosa heistä koki, etteivät he voi vaikuttaa omaan työhönsä. 32 % vastaajista oli melko pitkälle samaa mieltä väittämän kanssa ja 36 % oli täysin samaa mieltä. Enimmäkseen vastaukset olivat positiivisia, 68 %, mutta negatiivisten vastausten määrä oli mielestäni melko korkea. Asiaa tulisi korjata, sillä ihmiset tekevät työtään tehokkaammin, kun he tuntevat olevansa arvostettuja. Ja kuka olisikaan parempi kertomaan miten työn saa nopeammin ja paremmin tehtyä, kuin itse sen tekijä?

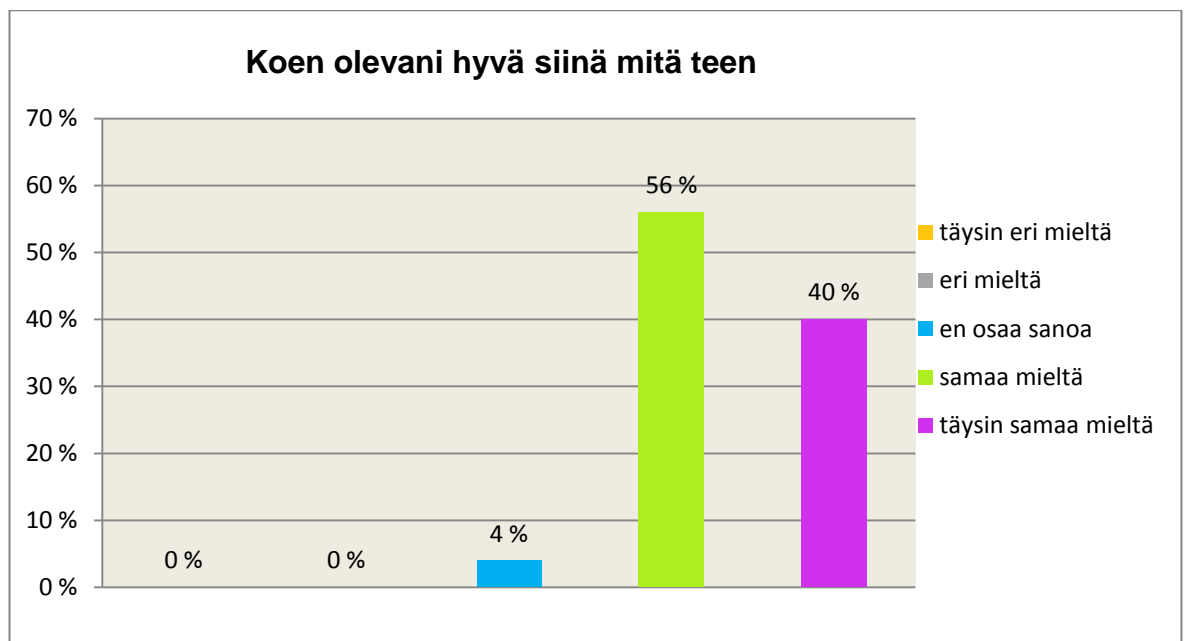
Neljänneltä työhyvinvoinnin portaalta saamani vastaukset kertovat, että suurin osa vastaajista saa työstään palautetta ja heidän esimiehensä kohtelee heitä tasa-arvoisesti. Osa vastanneista koki kuitenkin, että he eivät voi vaikuttaa omaan työhönsä.

6.2.6 Viides porras: osaaminen

Työhyvinvoinnin portaiden viides ja ylin askel muodostuu itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista (Ojala & Ahonen 2003, 21). Siihen liittyy läheisesti ihmisen tarve oppia, tutkia, keksiä ja ymmärtää sekä tarve toteuttaa itseään (Rauramo 2012,

145). Osaaminen on niin yksilöiden kuin organisaatioiden kilpailukyvyn perusta. Uusi osaaminen vie yritystä eteenpäin. Työelämässä oppiminen voi tapahtua joko työssä oppimisena, työnantajan järjestämän koulutuksen avulla tai itse omaa osaamistaan kehittämällä. Sopiva haasteellisuus työssä tuo työntekijälle onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita, jotka taas lisäävät työntekijän motivaatiota. (Rauramo 2012, 147–165.) Halusin tarkastella työhyvinvoinnin viidenteen portaan liittyviä asioita kysymysten 20–22 avulla. Vastaukset väittämiin selviävät kuvioista 22–24.

Mielestäni on hyvin tärkeää ihmisen hyvinvoinnin kannalta, että hän tuntee osaamisensa riittävän siihen, mitä hän tekee. Jatkuva pelko siitä, ettei tiedä pystyykö tai osaako tehdä vaadittuja asioita, aiheuttaa ahdistusta, joka näkyy esimerkiksi stressinä ja univaikeuksina.

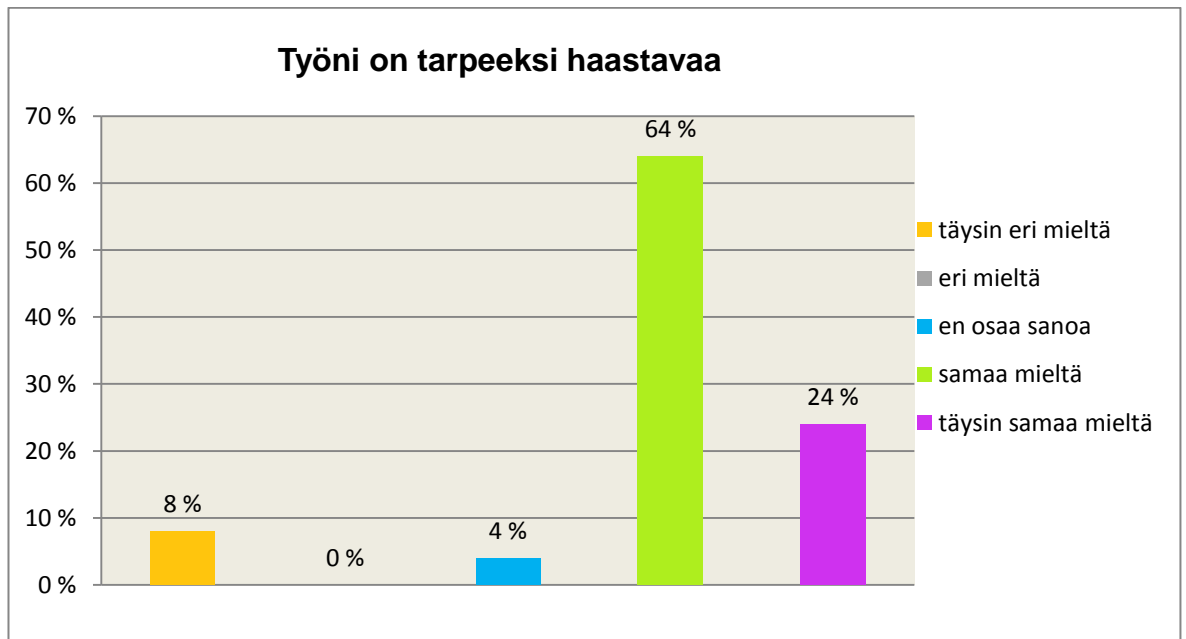


KUVIO 22. Työosaamiseni

Kuviosta 22 nähdään, että yhteensä 96 % vastanneista vastasi väittämään positiivisesti eli he kokivat olevansa hyviä työssään.

Jos työntekijä on kuitenkin niin sanotusti liian hyvä työssään, eli työ on liian helppoa, työntekijän motivaatio alkaa laskea. On siis tärkeää, että työ tuo mukanaan

sopivia haasteita. Seuraavasta Kuviosta 23 nähdään, kuinka moni vastaajista koki työnsä olevan tarpeeksi haastavaa.

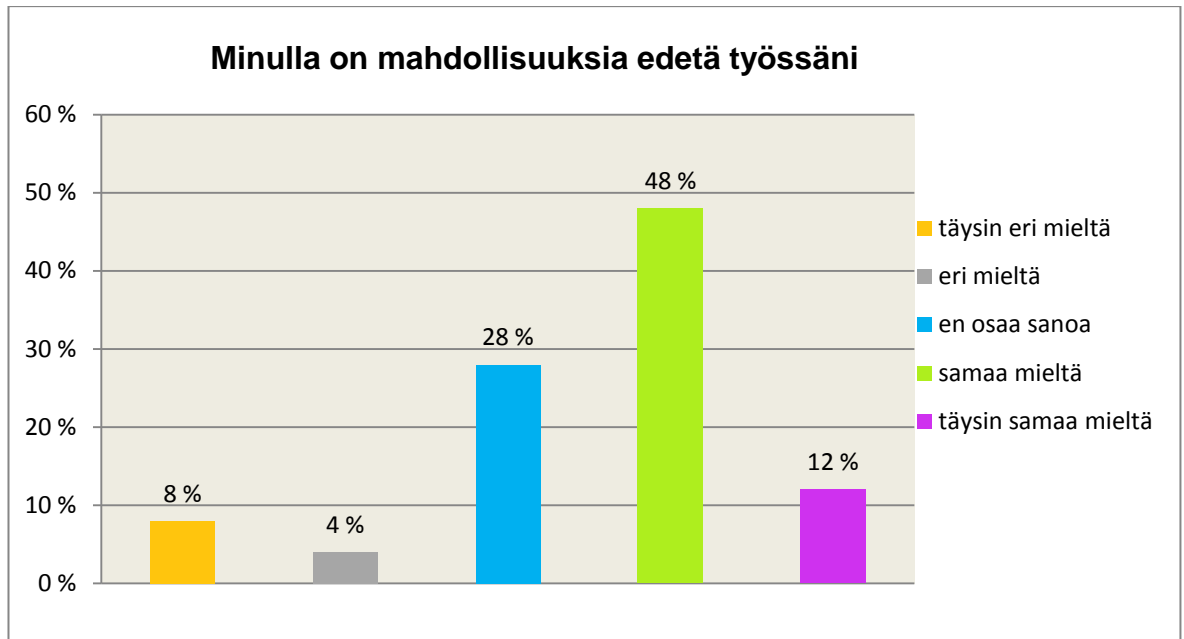


KUVIO 23. Työn haastavuus

Vastaajista 24 % piti työtään tarpeeksi haastavana. 64 % oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. 8 % vastanneista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastauksista voidaan päätellä, että vastanneista suurin osa on haastavuudeltaan sopivassa työssä. Itseään on hyvä haastaa tekemään vaativiakin asioita silloin tällöin, sillä se pitää ajatukset virkeinä.

Kyselylomakkeen viimeinen väittämä koski työssä etenemismahdollisuuksia. Usein, kun esimerkiksi katsoo televisiosta kuuluisien johtajien menestystarinoista kertovia dokumentteja, niissä kerrotaan, kuinka henkilö aloitti työnsä yrityksessä postipoikana tai siivoojana ja vuosien varrella hän eteni nykyiseen asemaansa. Tällainen työssä eteneminen on kuitenkin melko harvinaista, mutta yhä useammalle työnhakijalle ja nuorelle tuntuu olevan tärkeää, että työssä voi edetä.

Kuviosta 24 selviää, kuinka moni vastaajista koki etenemisen mahdolliseksi nykyisessä työssään.



KUVIO 24. Työssä eteneminen

Vastaajista ainoastaan 12 % oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Sen lisäksi 48 % oli melko luottavaisia asian suhteen. Yhteensä 12 % vastanneista tunsu, että he eivät voi edetä työssään. Vastanneista 28 % ei osannut sanoa mielipidettään, mikä voi selittyä sillä, että he eivät ymmärtäneet kysymystä tai, että heille eteneminen ei ole ollut ajankohtaista.

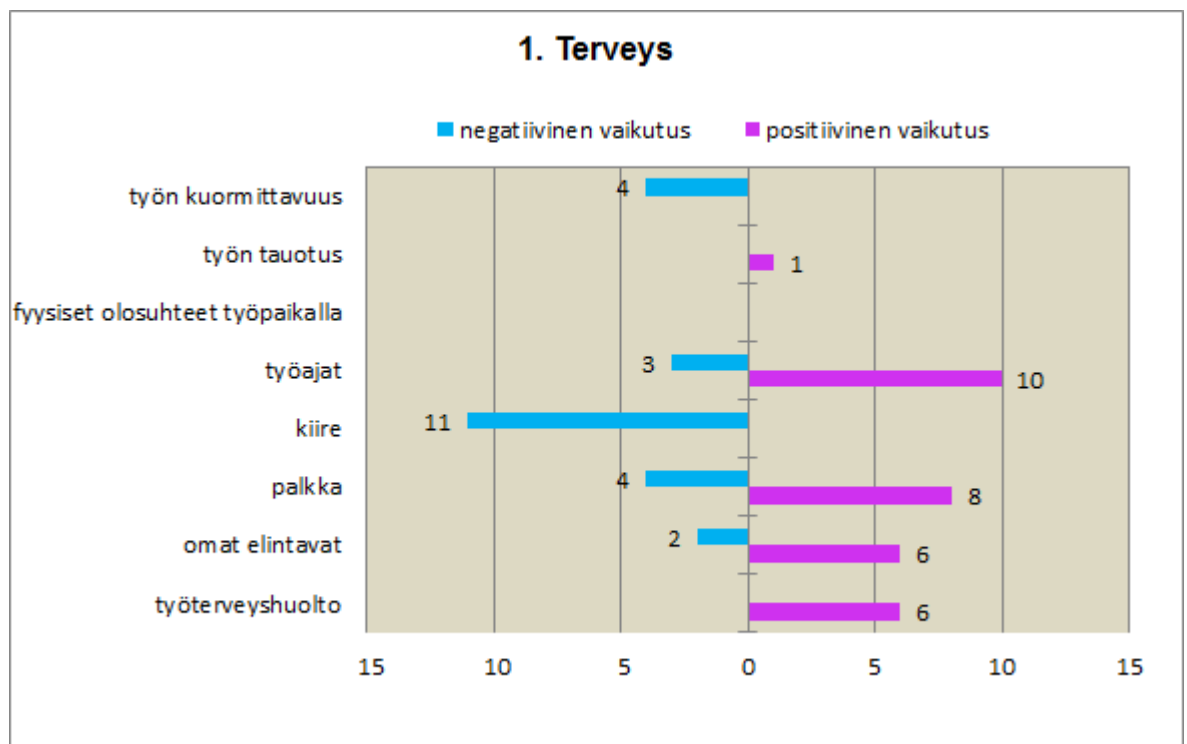
Työhyvinvoinnin viidennellä portaalla asioiden oli koettu olevan melko hyvin. Vastaajat olivat pitkälti samaa mieltä siitä, että tuntevat osaavansa tehdä hyvin työtään, ja että heidän työnsä on tarpeeksi haastavaa. Ainoastaan muutama vastaaja koki, ettei heillä ole mahdollisuuksia edetä työssään.

6.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys, numero 23, koski työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Vastaajien tehtävänä oli valita antamastani listasta viisi positiivista ja viisi negatiivista asiaa, jotka olivat vaikuttaneet eniten heidän työssä jaksamiseensa. Huomasin vastauksia analysoidessa, että kaikki vastaajat olivat kyllä valinneet viisi positiivista asiaa, mutta joissain lomakkeissa negatiivisia asioita oli nimetty vain yksi tai muutama. Vastaukset on lajiteltu työhyvinvoinnin portai-

den mukaan, kuten taulukossa 2 sivuilla 34–35 olen esittänyt. Seuraavissa kuvi-
oissa numerot eivät ole prosentteja vaan lukumääriä. Kutsun lukumääriä tuloksis-
sani ääniksi.

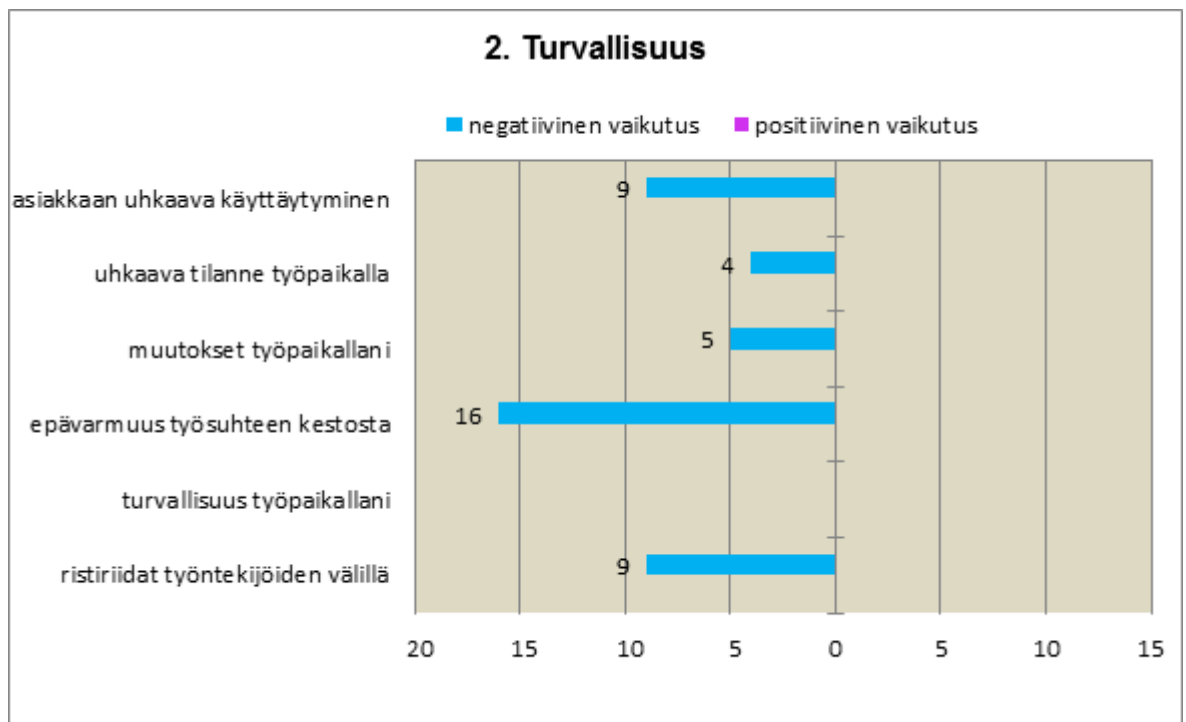
Alla olevasta kuviosta 25 selviää mitkä asiat ensimmäiseltä työhyvinvoinnin por-
taalta olivat vaikuttaneet eniten vastaajien jaksamiseen töissä. Ensimmäinen por-
ras muodostuu psykofysiologisista perustarpeista. Nämä perustarpeet ovat sellai-
sia asioita, jotka liittyvät työntekijöiden terveyteen ja työympäristöön.



KUVIO 25. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Ensimmäinen porras: terveys

Positiivisimmin jaksamiseen olivat vaikuttaneet työajat sekä palkka, työaikojen saadessa kymmenen ääntä ja palkan kahdeksan. Myös omat elintavat sekä työterveyshuolto saivat molemmat kuusi ääntä, eli niilläkin oli ollut melko suuri vaikutus jaksamiseen. Kiire oli selvästi suurin tekijä, joka vaikutti negatiivisesti vastaajien työssä jaksamiseen. Muita negatiivisia tekijöitä olivat työn kuormittavuus, palkka, työajat sekä omat elintavat. Saamani vastaukset vastasivat melko pitkälle omaa ennakkokäsitystäni.

Kuviossa 26 on nähtävissä, mitkä asiat turvallisuuteen, eli työhyvinvoinnin toiseen portaaseen, liittyen olivat vaikuttaneet eniten vastaajien työssä jaksamiseen. Yllätyin siitä, että mitään Kuviossa 26 näkyvistä asioista ei oltu pidetty jaksamista lisäävinä tekijöinä. Huomioin vastauksissa sen, että suurin osa antamistani vaihtoehtoista oli melko negatiivissävyyisiä, kuten asiakkaan uhkaava käyttäytyminen, mutta mielestäni esimerkiksi vaihtoehdot muutokset työpaikallani tai turvallisuus työpaikallani olisivat voineet olla tekijöitä, jotka koettiin positiivisiksi.

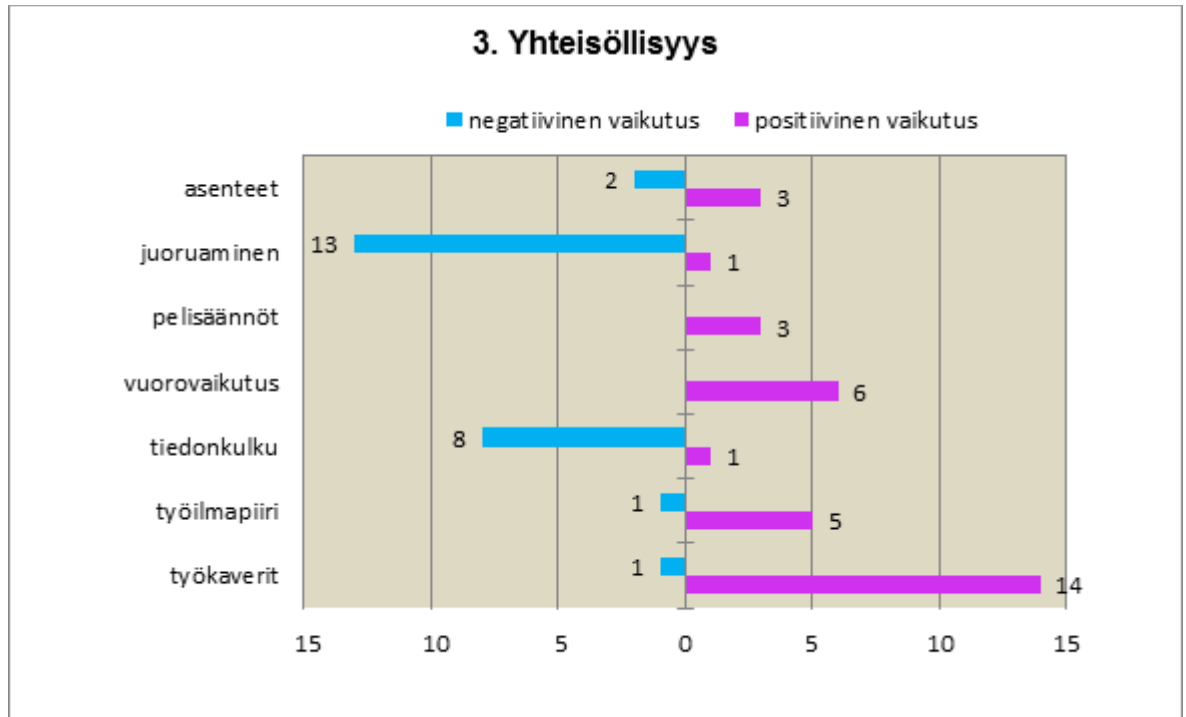


KUVIO 26. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Toinen porras: turvallisuus

16 vastaajaa nimesi negatiivisimmaksi jaksamiseen vaikuttavaksi tekijäksi epävarmuuden työsuhteen kestosta. Oletin jo etukäteen, että tämä vaihtoehto tulisi todennäköisesti saamaan jonkin verran enemmän ääniä kuin muut, mutta mielestäni tämä oli jo huolestuttavaa. Seuraavaksi eniten ääniä saivat asiakkaan uhkaava käyttäytyminen sekä ristiriidat työntekijöiden välillä. Työpaikan turvallisuus ei kerännyt ainoatakaan ääntä.

Seuraavassa kuviossa on näkyvillä myös positiivisia jaksamiseen vaikuttavia asioita. Työhyvinvoinnin kolmas porras liittyy yhteisöllisyyteen. Tärkeimpiä siihen kuuluvia asioita ovat läheisyys ja ihmissuhteet. Työpaikalla ihmissuhteiden ylläpitäminen on erilaista kuin arkielämässä, sillä varsinkin esimiehen kanssa läheisissä vä-

leissä olevien pelätään saavan liikaa huomiota, samalla kun toiset jäävät varjoon. Suurin osa tällä portaalla mainituista asioista on sellaisia, joihin liittyy kaikkien työyhteisön jäsenten panos. Kukaan ei voi parantaa näitä asioita yksin, eikä toisaalta ketään voida yksin pitää näihin syyllisenä.

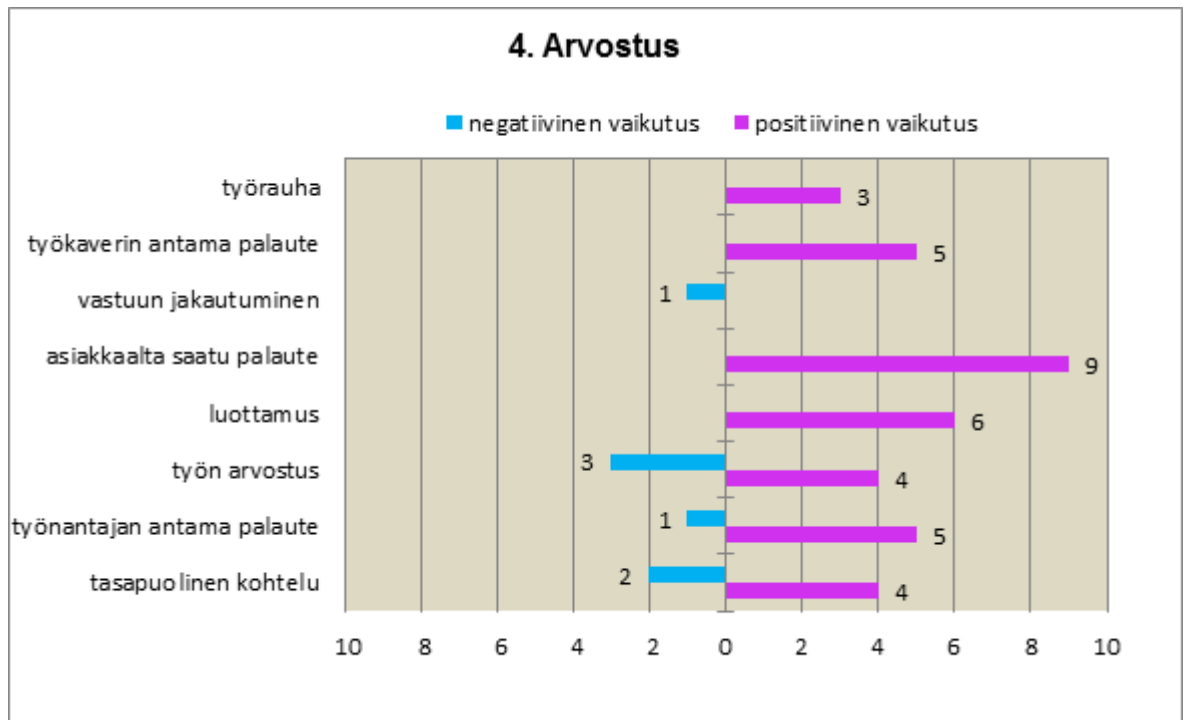


KUVIO 27. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Kolmas porras: yhteisöllisyys

Hyvät työkaverit ovat suurin jaksamista lisäävä tekijä työpaikoilla. Näin vastasi 14 henkilöä kyselyyni vastanneista aikuisopiskelijoista. Suurin jaksamista vähentävä tekijä oli taas vastausten perusteella juoruaminen. Muista poiketen yksi vastaaja piti juoruamista kuitenkin jaksamista lisäävänä tekijänä. Vuorovaikutus sekä työilmapiiri keräsivät myös jonkin verran positiivisia ääniä. Toiseksi suurimpana negatiivisena vaikuttajana pidettiin huonoa tiedonkulkua työpaikalla. Olen tyytyväinen siitä, että kukaan ei ollut sitä mieltä, että pelisäännöt vähentäisivät jaksamista, koska pidän itse niiden tekemistä ja niihin sitoutumista erittäin hyvänä ideana.

Kuviosta 28 näkyy, mitkä asiat työhyvinvoinnin neljänteen portaaseen liittyen ovat vaikuttaneet eniten työntekijöiden työssä jaksamiseen. Neljännen portaaseen asiat liittyvät arvostukseen. Arvostusta on esimerkiksi itsekunnioitus, mutta hyvinvoiva ihminen tarvitsee arvostusta myös muilta palautteen, kunnioituksen tai esimerkiksi

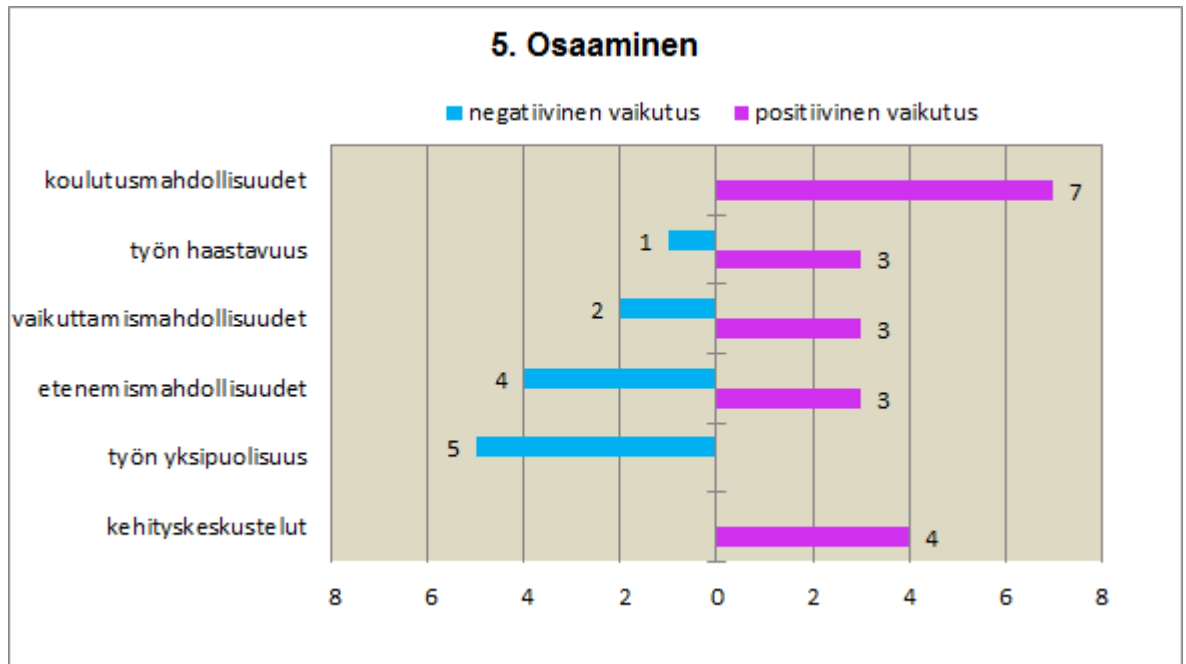
luottamuksen muodossa. Saamieni tulosten mukaan moni tällä portaalla mainittu asia lisää työntekijöiden jaksamista töissä.



KUVIO 28. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Neljäs porras: arvostus

Kuviota 28 tarkasteltaessa huomataan helposti, että positiivinen puoli on kerännyt paljon ääniä. Kahdeksasta annetusta vaihtoehdosta seitsemää on pidetty jaksamista lisäävinä tekijöinä. Tulosten mukaan eniten työssä jaksamista on lisännyt asiakkaalta saatu palaute. Muihin neljän eniten ääniä saaneisiin tekijöihin kuuluvat luottamus, työkaverin antama palaute sekä työnantajan antama palaute. Kun katson näitä tuloksia, mielessäni pyörii ajatus siitä, kuinka pienillä asioilla työhyvinvointia ja ihmisten jaksamista voidaankaan parantaa. Pitäisi vaan muistaa aina sanoa ne positiivisetkin asiat eikä vain niitä negatiivisia. Arvostukseen liittyviä jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ei ole tulosten mukaan montaa. Eniten negatiivisia ääniä, eli kolme kappaletta, sai työn arvostus.

Viides työhyvinvoinnin porras liittyy osaamiseen. Ihmiselle on tärkeää oppia uutta koko elämänsä ajan, sillä se pitää virkeänä. Myös työpaikalla tulee olla haasteita ja mahdollisuuksia tarjolla sopivassa suhteessa. Kuviosta 29 selviää, kuinka kyselyyn vastanneet ovat kokeneet osaamiseen liittyvien tekijöiden vaikuttaneen heidän työssä jaksamiseensa.



KUVIO 29. Jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Viides porras: osaaminen

Vastanneiden mukaan koulutusmahdollisuudet ovat lisänneet eniten heidän jaksamistaan työssä. Myös kehityskeskustelut, työn haastavuus, vaikuttamis- sekä etenemismahdollisuudet saivat jonkin verran positiivisia ääniä. Negatiivisin vaikutus jaksamiseen oli tulosten mukaan työn yksipuolisuudella sekä etenemismahdollisuuksilla, tai siis niiden puutteella. Koulutusmahdollisuuksien mielestäni yllättävä suosio saattaa johtua mahdollisesti siitä, että kyselyyn vastanneet ovat aikuisopiskelijoita, joista suurin osa on tällä hetkellä töissä, mutta on innostunut koulutuksen kautta kehittämään itseään työn ohessa.

Kysymyksellä 23 saatiin selville jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kaiken kaikkiaan viisi eniten jaksamista lisäävää tekijää olivat tulosten mukaan työkaverit, työajat, asiakkaalta saatu palaute, palkka sekä koulutusmahdollisuudet. Jaksamista vähentäviä tekijöitä olivat taas epävarmuus työsuhteen kestosta, juoruaminen, kiire, ristiriidat työntekijöiden välillä sekä asiakkaan uhkaava käyttäytyminen.

7 TULOSTEN YHTEENVETO

Analysoituani Centria ammattikorkeakoulun aikuisopiskelijoiden antamat vastaukset työhyvinvoinnin kokemuksista, olen entistäkin vakuuttuneempi siitä, että työhyvinvointiin panostaminen kannattaa. Pienetkin asiat, kuten esimerkiksi palautteen antaminen, hyvä tiedonkulku sekä selkeä työtehtävien jako, tekevät työpaikasta yksilön näkökulmasta paremman paikan olla työssä. Kuitenkin jos halutaan saada aikaan suuria ja yritystä enemmän hyödyttäviä asioita, työhyvinvointia tulee kehittää suunnitelmallisesti. Seuraavissa kappaleissa teen yhteenvedon saamistani tuloksista.

Vastanneiden mukaan työhyvinvointi on sitä, että töihin on mukava mennä ja siellä on kiva olla. Se on sitä, että jaksaa olla töissä sopivalla rasituksella, jotta myös vapaa-ajalle jää energiaa. Hyvä työilmapiiri, toimiva työympäristö sekä esimiehen asiallinen käytös ja kohtelu ovat työhyvinvoinnin lähtökohtia. Vastaajille oli myös tärkeää, että ketään ei syrjitä, vaan kaikkia kohdellaan tasapuolisesti. Kaiken kaikkiaan olen hyvin tyytyväinen tähän kysymykseen saamieni vastausten määriin, avokysymyksiin kun on niin helppo olla vastaamatta. Näiden vastausten perusteella työhyvinvointia voidaan kehittää esimerkiksi luomalla yhdessä pelisäännöt, joissa määritellään miten kyseisellä työpaikalla tulisi toimia ja käyttäytyä. Kun kaikki työyhteisön jäsenet allekirjoittavat pelisäännöt ja noudattavat niitä, päästään jo askel lähemmäs toimivampaa työyhteisöä.

Ensimmäiseen työhyvinvoinnin portaaseen liittyvät väittämät koskivat työtiloja, työaikoja sekä työn henkisiä sekä fyysisiä vaatimuksia. Vastaukset olivat suurimmaksi osaksi positiivisia. Vastaajat kokivat, että heidän työnsä sekä henkiset että fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa heidän voimavarojensa kanssa. Myös työtilojen koettiin olevan sellaiset, että ne mahdollistavat tehokkaan työskentelyn. Ainut väittämä, missä oli hieman enemmän erimielisyyttä, oli kohta joka koski työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Joustavuus työpaikalla on hyvin tärkeää. Kun työntekijä tuntee, että hänellä on mahdollisuus edes silloin tällöin vaikuttaa työaikoihinsa, hän joustaa varmasti toiseenkin suuntaan, eli jää yli-

töihin tilanteen vaatiessa. Työntekijän vahtiminen sekuntikellon kanssa ei varmasti lisää työntekijän työmotivaatiota.

Toista porrasta koskevia väittämiä olivat työpaikkakiusaamiseen, työn jatkuvuuteen, tehtävien selkeyteen sekä uhkaaviin tilanteisiin liittyvät asiat. Tällä portaalla olevat asiat eivät olleet yhtä hyvin hoidettuja kuin ensimmäisellä portaalla. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että he kokevat usein epävarmuutta töiden jatkumisesta. Sen lisäksi moni oli sitä mieltä, että heidän työpaikoillaan tehtäviä ja vastuualueita ei tiedetä tarpeeksi hyvin. Parantamisen varaa oli myös siinä, miten nopeasti uhkaaviin tilanteisiin reagoidaan. Mielestäni näiden vastausten perusteella yritykset voisivat parantaa työhyvinvointia lisäämällä kommunikointia työntekijöiden kanssa. Ihmisten pelkoa työpaikan menettämisestä voidaan vähentää kertomalla millaisia muutoksia on luvassa ja miten muutokset todellisesti vaikuttavat. Työtehtävien ja vastuiden rajat selkiytyvät vasta, kun niistä oikeasti keskustellaan. Se, että uhkaaviin tilanteisiin ei puututa heti, voi johtua itse asiassa siitä, että tieto tapahtuneesta ei kulje esimiehille asti.

Kolmannella työhyvinvoinnin portaalla tutkittuja asioita olivat työilmapiiri, tiedonkulku, pelisäännöt sekä työkaverien tuki. Tulosten mukaan vastaajat saavat tarvittaessa apua ja tukea työkavereiltaan. Myös suurimmalla osalla vastaajien työpaikoista pelisäännöt on sovittu ja niitä noudatetaan. Vastanneiden mukaan eniten korjaamista olisi tiedonkulussa työpaikoilla ja jonkin verran myös työilmapiirissä. Niin kuin jo äsken mainitsin, ongelmat tiedonkulussa voivat aiheuttaa monenlaisia suurempia ongelmia. Tiedonkulkua voi parantaa monilla tavoilla, esimerkiksi pitämällä palaverieita ja tiedotustilaisuuksia tai vaikkapa asentamalla ilmoitustaulun kahvihuoneen seinälle.

Neljännän portaan väittämissä tasa-arvoinen kohtelu, palautteen saaminen sekä omaan työhön vaikuttaminen olivat tarkastelussa. Vastausten mukaan suurin osa aikuisopiskelijoista saa työstään palautetta ja heidän esimiehensä kohtelee heitä tasa-arvoisesti. Viidesosa vastanneista koki, että he eivät voi vaikuttaa omaan työhönsä. Mielestäni esimiehen olisi hyvä kuunnella työntekijöiden esittämiä ehdotuksia heidän työhönsä liittyen. Täytyy kuitenkin muistaa, että kaikki ideat eivät varmasti ole toimivia, mutta niiden joukosta voi silloin tällöin löytyä työn tehokkuut-

ta parantavia ratkaisuja. Se, että työntekijä kokee olevansa muutakin kuin pelkkä työn tekijä, lisää työmotivaatiota. Esimiehen ei aina tarvitse olla samaa mieltä alaistensa kanssa, mutta tärkeää on, että hän kuuntelee ja kannustaa.

Viimeiseksi tutkittiin, miten vastaajat kokivat oman osaamisensa vastaavan heidän työtään, työn haasteellisuutta sekä etenemismahdollisuuksia työssä. Tällä viidennellä portaalla olevissa asioissa ei ollut vastausten mukaan paljoa parannettavaa. Vastanneet olivat melko yksimielisiä siitä, että he tuntevat olevansa hyviä työssään, ja että heidän työnsä on tarpeeksi haastavaa. Muutama vastaajista tunsikin, ettei heillä ole mahdollisuuksia edetä työssään. Työnantajan on tärkeää tuoda esille, millaisia koulutusmahdollisuuksia työntekijällä on olemassa, jos hän haluaa edetä työssään. Ihmiset tarvitsevat haasteita ja uusia asioita opittavaksi.

Kyselyn viimeinen kysymys koski työssä jaksamista. Viisi eniten jaksamista lisäävää tekijää olivat tulosten mukaan työkaverit, työajat, asiakkaalta saatu palaute, palkka sekä koulutusmahdollisuudet. Jaksamista vähentäviä tekijöitä olivat taas epävarmuus työsuhteen kestosta, juoruaminen, kiire, ristiriidat työntekijöiden välillä sekä asiakkaan uhkaava käyttäytyminen. Näitä vastauksia voisi mielestäni pitää jonkinlaisena ohjenuorana niissä yrityksissä, joissa halutaan kehittää työhyvinvointia entisestään.

Olen kaiken kaikkiaan melko tyytyväinen tekemääni kyselyyn. Välillä ehdin jo harmitella sitä, että vastaajia oli suhteellisen vähän. Pelkäsin, etten pysty tekemään minkäänlaisia johtopäätöksiä asioista, jos vastaukset jakaantuvat tasaisesti joka kohtaan. Kuitenkin nyt vastausten analysoinnin jälkeen tuntuu siltä, että jo näinkin pienellä tutkimuksella saatiin eroteltua ne työhyvinvointiin liittyvät asiat, jotka todella tarvitsisivat parantamista. Vaikka kyselyyni vastasi ihmisiä, jotka ovat eri-ikäisiä ja joilla on erilainen työtausta, vastaukset olivat silti samankaltaisia.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä työhyvinvointi tarkoittaa, miksi työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää, ja miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Jotta sain työstäni hyvän kokonaisuuden, mielestäni oli ehdottoman tärkeää tehdä aiheesta kysely, jonka avulla sain selville työntekijöiden näkökulmasta kokemuksia työhyvinvoinnista. Kyselyn avulla kartoitin työhyvinvoinnissa yleisesti esiintyviä puutteita ja sitä, miten ne vaikuttavat työntekijän jaksamiseen. Syy, miksen valinnut ainoastaan yhtä yritystä opinnäytetyöni tutkimuksen kohteeksi, oli se, että halusin aiheesta laajemman kuvan. Tärkeää ei ole työpaikkakeskeisyys, vaan erilaisten työpaikkojen työntekijöiden mielipiteet.

Mielestäni opinnäytetyöni onnistui suhteellisen hyvin. Joitain muutoksia olisin nyt jälkikäteen ajateltuna voinut tehdä kyselylomakkeeseen. Esimerkiksi monivalintakysymysten vastausvaihtoehtoja olisi voinut vaihtaa, sillä esimerkiksi vaihtoehdot "Täysin samaa mieltä" ja "samaa mieltä" aiheuttivat hieman päänvaivaa kyselyn tuloksia tulkitessa. Itse kysymysten valintaan olen kuitenkin hyvin tyytyväinen. Muutenkin koko kirjoitusprosessi aiheutti paljon vähemmän tuskaa, kuin mitä etukäteen odotin. Itse asiassa joinain iltoina huomasin tuntevani opinnäytetyössäni aiemmin mainittua työn imua, enkä malttanut mennä nukkumaan kuin vasta aamun tunteina.

Olen todella tyytyväinen valitsemaani opinnäytetyöaiheeseen. On ollut hyvin mielenkiintoista tutkia työhyvinvointiin liittyviä asioita. Aikaisemmin ajattelin, että työhyvinvointi on vain sitä, että työntekijät voivat hyvin työssään. En ollut edes ajatellut, miten paljon yritykset ja jopa yhteiskuntamme saavat hyötyä siitä, että työhyvinvoinnista huolehditaan. Ei ihme, että aiheeseen liittyviä artikkeleita ja kehittämisoppaita löytyy pilvin pimein.

Entä mitä minulle jäi mieleen tästä työstä? No, ainakin se, että työhyvinvointia ei voida parantaa pitkäjänteisesti yksittäisillä kunnonkohotustempauksilla tai tyhjiillä lupauksilla. Työhyvinvointi pitää ottaa osaksi yrityksen strategiaa, jolloin koko työ-

yhteisö saadaan osallistumaan aktiivisesti sen rakentamiseen. Hyvinvoiva työyhteisö toimii yrityksen kilpailuetuna, sillä onnelliset ihmiset työskentelevät tehokkaammin ja pystyvät tarjoamaan laadukkaampaa palvelua. Samalla myös yrityksen vetovoima tulevaisuuden työpaikkana paranee. Suurten ja miksei pientenkin yritysten tulisi muistaa tämä perussääntö: yritykset eivät tee kauppaa keskenään vaan siellä olevat ihmiset.

LÄHTEET

Ahonen, G. Työterveyslaitos. 2012. Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset merkitykset. Video haastattelu. Saatavissa: http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto_s1.html. Katsottu 12.3.2013.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2013. Työhyvinvointi ja työelämän laatu. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/tyohyvinvointi/index.php. Luettu 19.3.2013.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. 15., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. 2013. Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.jhl.fi/portal/fi/edunvalvonta/tyohyvinvointi/lainsaadanto_ja_sopimukset/ Luettu 13.3.2013.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. 2013. Työhyvinvointi on kaikkien etu. Www-dokumentti. Saatavissa: http://ilmarinen.fi/Production/fi/Yritys/02_tyohyvinvointi/index.jsp#.UUcCnifPbY0. Luettu 18.3.2013.

Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Helsinki: Talentum.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työnhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Pdf-tiedosto. Saatavissa: www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf. Luettu 18.3.2013.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Pdf-tiedosto. Saatavissa: www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf. Luettu 21.3.2013.

Moilanen, H. 2013. Hyvä johtaja saa arjen rullaamaan. Yhteishyvä. Tammikuu 2013, 51–53.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Rauramo, P. 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf. Luettu 18.1.2013.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. 2013. Toiminta-ajatus. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.sak.fi/tama-on-sak/perustietoa/toiminta-ajatus>. Luettu 21.4.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Säädöksiä työsuojelusta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyosuojelu/lainsaadanto/saadokset>. Luettu 18.1.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Työhyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. Luettu 19.3.2013.

Sundvik, L. (toim.). 2006. Toimiva työyhteisö – Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Suomen Akatemia. 2008. Kestävä kehitys työelämässä korostaa osaamisen vahvistamista ja hyvää johtamista. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.aka.fi/fi/T/Tiede uutiset2/Arkisto/TietystiUutiset/12212/>. Luettu 13.3.2013.

Terävä, K. & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Pdf-tiedosto. Saatavissa: www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf. Luettu 19.3.2013.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2013. Työhyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/fi-fi/tyohyvinvointi/>. Luettu 19.3.2013.

Työhyvinvointifoorumi. 2012. Työhyvinvointifoorumin tehtävät. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/partner/thf/yhteinen_tehtavamme/sivut/default.aspx. Luettu 19.3.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuetuna. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/03_koulutus_ura/05_omaehtoinen_opiskelu/index.jsp. Luettu 1.4.2013

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Työvoiman poistuminen eläkkeelle kiihtyy kaikilla alueilla. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.tem.fi/index.phtml?98603_m=97482&s=3804. Luettu 21.4.2013

Työterveyslaitos. 2013. Työyhteisön hyvinvointi. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx. Luettu 19.3.2013.

Työturvallisuuslaitos. 2013a. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta – koulutus. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat. Luettu 19.3.2013.

Työturvallisuuslaitos. 2013b. Työhyvinvointikortti. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyohyvinvointikortti.fi/>. Luettu 19.3.2013.

Työturvallisuuslaitos. 2013c. Työhyvinvointipalvelut. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.ttk.fi/tyohyvinvointipalvelut>. Luettu 19.3.2013.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Virkkunen, J. 2009. Johtamisopit, talouden kehitys ja toimintakonseptit. Pdf-tiedosto. Saatavissa: http://www.muutoslaboratorio.fi/files/Johtamisopit_talouden_kehitys_ja_toimintakonseptit.pdf. Luettu 19.3.2013.

Kokemuksia työhyvinvoinnista

Taustatiedot

Ympyröi oikea vaihtoehto

- | | | | |
|---------------|--|-------|-------------------|
| 1. Sukupuoli | Nainen / Mies | | |
| 2. Ikä | 20-30 | 31-44 | 45 - ⁺ |
| 3. Työtilanne | Olen töissä opiskelun lisäksi / En ole töissä tällä hetkellä | | |

Työ ja työolot

4. Miten määrittelsit työhyvinvoinnin?

Arvioi alla olevalla asteikolla 1-5 seuraavat työtäsi ja työyhteisöäsi kuvaavat väittämät. Jos et ole tällä hetkellä töissä, arvioi aikaisempien työkokemustesi perusteella. Ympyröi oikea vaihtoehto.

- 1 = täysin eri mieltä
 2 = eri mieltä
 3 = en osaa sanoa
 4 = samaa mieltä
 5 = täysin samaa mieltä

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5. Työtilat mahdollistavat tehokkaan työskentelyn | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Työpaikallani ei kiusata ketään | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Koen usein epävarmuutta työn jatkumisesta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Työyksikössäni jokainen tietää tehtävänsä ja vastuualueensa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Uhkaaviin tilanteisiin puututaan heti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 13. Työilmapiiri työpaikallani on hyvä ja avoin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Tiedonkulku työpaikallani on sujuvaa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Saan tarvittaessa tukea/apua työkavereiltani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Työpaikan pelisäännöt on sovittu ja niitä noudatetaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Esimieheni kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Saan palautetta työstäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Pystyn vaikuttamaan omaan työhöni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Koen olevani hyvä siinä mitä teen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Työni on tarpeeksi haastavaa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Minulla on mahdollisuuksia edetä työssäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

23. Mitkä seuraavista asioista ovat vaikuttaneet eniten työssä jaksamiseesi? Merkitse ympyröihin viisi positiivista (+) ja viisi negatiivista (-) asiaa. Voit myös halutessasi kirjoittaa jonkin muun mielestäsi jaksamiseen vaikuttaneen asian.

- | | |
|--|--|
| <input type="radio"/> asenteet | <input type="radio"/> asiakkaalta saatu palaute |
| <input type="radio"/> asiakkaan uhkaava käyttäytyminen | <input type="radio"/> epävarmuus työsuhteen kestosta |
| <input type="radio"/> fyysiset olosuhteet työpaikalla | <input type="radio"/> työilmapiiri |
| <input type="radio"/> juoruaminen | <input type="radio"/> kiire |
| <input type="radio"/> kehityskeskustelut | <input type="radio"/> luottamus |
| <input type="radio"/> koulutusmahdollisuudet | <input type="radio"/> palkka |
| <input type="radio"/> ristiriidat työntekijöiden välillä | <input type="radio"/> työn yksipuolisuus |
| <input type="radio"/> tiedonkulku | <input type="radio"/> omat elintavat |
| <input type="radio"/> työajat | <input type="radio"/> työn arvostus |
| <input type="radio"/> työn kuormittavuus | <input type="radio"/> työn tauotus |
| <input type="radio"/> työn haastavuus | <input type="radio"/> työnantajan antama palaute |
| <input type="radio"/> työrauha | <input type="radio"/> työterveyshuolto |
| <input type="radio"/> työkaverin antama palaute | <input type="radio"/> turvallisuus työpaikallani |
| <input type="radio"/> uhkaava tilanne työpaikalla | <input type="radio"/> vaikuttamismahdollisuudet |
| <input type="radio"/> pelisäännöt | <input type="radio"/> työkaverit |
| <input type="radio"/> vuorovaikutus | <input type="radio"/> tasapuolinen kohtelu |
| <input type="radio"/> vastuun jakautuminen | <input type="radio"/> etenemismahdollisuudet |
| <input type="radio"/> muutokset työpaikallani | |

☐ jokin muu, mikä?

Kiitoksia vastauksistasi!

VASTAUKSET AVOIMEEN KYSYMYKSEEN

4. Miten määrittelisit työhyvinvoinnin?

- Työhyvinvointi on sitä, että jaksaa töissä sekä on hyvä olla. Töihin on mukava sekä helppo mennä.
- Työpaikan työhyvinvointi on kunnossa, kun pääsääntöisesti töihin on kiva mennä ja kiva olla.
- Työssä jaksamista tukevia ja helpottavia asioita. Töihin on mukava tulla.
- Työelämässä jaksamista ja työssä viihtymistä.
- Työpaikalla viihtyy ja töihin on mukava mennä.
- Töissä on hyvä olla, niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisesti. Tekee sellaista työtä josta tykkää ja saa siitä kohtuullista palkkaa. Töissä on kiva olla.
- Työturvallisuus, henkinen hyvinvointi työpaikalla...
- Työhyvinvointi on sitä, että töihin meneminen on kivaa ja sinne voi mennä hymyssä suin :) Ja, että loman jälkeen huomaa kuinka ikävä on työkavereita ollutkaan.
- Ei stressiä, jaksaa tehdä hyvin töitä
- Kun työyhteisö voi hyvin tekee yritys myös tulosta.
- Työturvallisuus, henkinen hyvinvointi työpaikalla...
- Menee mielellään töihin ja viihtyy siellä hyvin. Ei kuormita vapaa-ajalla.
- Jaksaa töissä ja suoriutuu tehtävistään sopivalla rasituksella, jotta myös vapaa-ajalle jää energiaa.
- Työilmapiiri on hyvä, voi keskustella ja olla eri mieltä asioista esimiehen ja työtovereiden kanssa. Työ on mielekästä ja palkitsevaa. Resurssit on sellaiset, että pystyy tekemään työt (laitteet, aika).
- Hyvä työilmapiiri, hyvä työskentelytila. Asiallinen käytös & kohtelu esimiehiltä ja alaisilta. Joustavat työajat, mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin.
- Ergonomia kunnossa, ympäristö kunnossa, työtehtävät sopivia ja sopiva määrä.
- Työhyvinvointi on sitä, että työpaikalla on hyvä yhteishenki, kukaan ei ole ulkopuolinen, ei kiusata, töihin on mukava mennä, asioista kerrotaan ja voidaan puhua.
- Se, että jaksaa työssä henkisesti ja fyysisesti, työympäristö on motivoiva, työnantaja hyvä ja ottaa huomioon työntekijöiden erilaisuuden.

- Hyvät työolot, viihtyisä. Hyvät työkaverit ja esimies!
- Hyvä työilmapiiri -□ työyhteisö voi hyvin. Työturvallisuus on otettu huomioon (työasennot, suojaimet, vaatetus yms.)
- Työhyvinvointi on sitä, että kaikilla on hyvä olla töissä, kaikkia kohdellaan tasapuolisesti, ketään ei jätetä porukan ulkopuolelle ja se, että työolot ovat kaiken kaikkiaan hyvät.
- Työntekijät ovat motivoituneita työtehtävistään, mukava tulla töihin. Ongelmiin puututaan ajoissa. Ketään ei syrjitä.
- Maximaalinen tällä hetkellä